

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт социально-гуманитарных технологий
Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Кафедра инженерного предпринимательства

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

Тема работы	
Формирование системы управления талантами в международном детском лагере	

УДК 005.21:374:379.83.026.9(460)

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
14A2A	М.А.Никонова		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
	Е.Г. Леонтьева	к.ф.н.		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Ассистент	Е.А.Грахова			

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
ИП	С.В. Хачин	к.т.н.		

Томск – 2016 г.

**ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП
НАПРАВЛЕНИЕ «МЕНЕДЖМЕНТ»**

БАКАЛАВР (38.03.02)

Код результат а	Результат обучения (выпускник должен быть готов)
<i>Профессиональные компетенции</i>	
Р1	Применять гуманитарные и естественнонаучные знания в профессиональной деятельности. Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений менеджмента в России и за рубежом в условиях неопределенности с использованием современных научных методов
Р2	Применять профессиональные знания в области организационно-управленческой деятельности
Р3	Применять профессиональные знания в области информационно-аналитической деятельности
Р4	Применять профессиональные знания в области предпринимательской деятельности
Р5	Разрабатывать стратегии развития организации, используя инструментарий стратегического менеджмента; использовать методы принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении деятельностью организаций
Р6	Систематизировать и получать необходимые данные для анализа деятельности в отрасли; оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование предприятий отрасли, анализировать поведение потребителей на разных типах рынков и конкурентную среду отрасли. Разрабатывать маркетинговую стратегию организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию.
Р7	Разрабатывать финансовую стратегию, используя основные методы финансового менеджмента; оценивать влияние инвестиционных решений на финансовое состояние предприятия
Р8	Разрабатывать стратегию управления персоналом и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию. Применять современные технологии управления персоналом, процедуры и методы контроля и самоконтроля, командообразования, основные теории мотивации, лидерства и власти

Код результат а	Результат обучения (выпускник должен быть готов)
<i>Профессиональные компетенции</i>	
<i>Общекультурные компетенции</i>	
Р9	Самостоятельно учиться и непрерывно повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности.
Р10	Активно владеть иностранным языком на уровне, позволяющем разрабатывать документацию, презентовать результаты профессиональной деятельности.
Р11	Эффективно работать индивидуально и в коллективе, демонстрировать ответственность за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации. .

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт социально-гуманитарных технологий
Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Кафедра инженерного предпринимательства

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой ИП ИСГТ
С.В. Хачин

(Подпись) (Дата)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Выпускной квалификационной работы бакалавра

Студенту:

Группа	ФИО
14А2А	Никоновой Марии Александровны

Тема работы:

Утверждена приказом директора ИСГТ	№ 3108/с от 21.04.16
Срок сдачи студентом выполненной работы:	15.06.16

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:

Исходные данные к работе (публикации в периодической печати, отчетность организации, самостоятельно собранный материал)	Официальный сайт МДЦ «Артек», учебные пособия, статьи и источники сети Интернет
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов (соотносится с названием параграфов или задачами работы).	Разработка программы по управлению талантами в МДЛ «Индиго»
1 задача	Исследовать сущность и понятие такого явления как управление талантами

2 задача	Доказать, что детские лагеря имеют влияние на социализацию и развитие талантов ребенка
3 задача	Проанализировать систему управления талантами в детских лагерях в России и за рубежом
4 задача	Проанализировать систему управления талантами в МДЦ «Артек»
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы	
Раздел	Консультант
Глава 4. Социальная ответственность	Е.А. Грахова

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы	
--	--

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Е.Г. Леонтьева	к.ф.н.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
14A2A	М.А. Никонова		

Реферат

Выпускная квалификационная работа 85 страниц, 3 таблицы, 27 источников литературы.

Ключевые слова: управление талантами, творческий потенциал, детский лагерь, система управления талантами, развитие детской личности.

В настоящее время люди стали чаще задумываться о своем предназначении, о своем личностном росте, о том какую именно пользу они могут принести обществу. Двадцать первый век в России, по мнению социологов и футурологов, является веком талантов. Именно поэтому тема выпускной дипломной работы актуальна.

В данной работе будут рассмотрены крупные Российские детские лагеря, которые используют систему управления талантами для развития детей.

Целью моей дипломной работы является разработка программы по управлению талантами в международном детском лагере «Индиго» в Испании.

Объектом выпускной дипломной работы выступает система управления талантами в детских лагерях в России и за рубежом.

Предметом данной работы является система управления талантами в международном детском лагере «Индиго» в Испании.

Практическая новизна моей работы заключается в том, что, разработанная мною программа развития системы управления талантами в детском лагере может быть использована как и в международном детском лагере «Индиго», так и в любом другом детском лагере.

Результатом данной работы является программа по управлению талантами в международном детском лагере «Индиго».

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	8
Глава 1. Понятие и сущность управления талантами.....	11
1.1. Понятие, предпосылки и история управления талантами.....	11
1.2. Необходимость формирования талантов у человека в раннем возрасте.....	19
Глава 2. Анализ влияния детских лагерей на формирование личности ребенка.....	23
2.1. История лагерей в России и за рубежом.....	23
2.2. Виды лагерей и влияние детского общественного движения на социализацию ребенка.....	31
2.3. Система управления талантами в Российских детских лагерях.....	44
Глава 3. Программа развития управления талантами для участников детского лагеря «Индиго» в Испании.....	50
3.1. Принципы управления талантами в детском лагере «Индиго».....	50
3.2. Основные направления деятельности в программе управления талантами в детском лагере «Индиго».....	55
3.3. Результаты программы развития управления талантами в международном детском лагере «Индиго».....	60
Глава 4 Социальная ответственность предприятия МДЦ «Артек».....	69
4.1 Анализ внутренних факторов социальной ответственности.....	69
4.2 Анализ внешних факторов социальной ответственности.....	74
4.3 Оценка программы социальной ответственности МДЦ «Артек».....	78
Заключение.....	80
Список публикаций.....	82
Список использованных источников.....	83

Введение

В настоящее время люди стали чаще задумываться о своем предназначении, о своем личностном росте, о том какую именно пользу они могут принести обществу. Двадцать первый век в России, по мнению социологов и футурологов, является веком талантов. Главной целью каждого человека на сегодняшний день – выявить, развить и направить в правильное русло свои таланты.

Помимо того, что каждый сам работает над своими талантами и старается найти сферу деятельности, наиболее благоприятную для самореализации, этим стали заниматься и руководители предприятий. Поскольку за рубежом данная тенденция к поиску талантливых сотрудников наблюдается уже давно, то Россия, в силу исторических обстоятельств только перенимает это течение. Поэтому на сегодняшний день, разработка системы управления талантами на предприятии крайне актуальна.

Разработка системы управления талантами дает большое количество конкурентных преимуществ для компании в условиях жесткой конкуренции. Сегодня, на рынке товаров и услуг очень сложно найти конкурентные преимущества, которые позволят компании выйти в лидеры. Одним из таких преимуществ является – талантливый персонал в компании. Существует множество примеров корпораций, которые достигли успеха с помощью идей талантливых сотрудников. Например, всем известная, корпорация «Apple», или родоначальники управления талантами «General Electric» и «Procter & Gamble». Благодаря талантливым сотрудникам эти компании достигли невероятных высот, заняли лидирующие позиции на рынке и процветают по сей день.

Если компания поставила себе цель – поиск и развитие талантов, она должна приложить немало усилий, поскольку с талантливыми людьми непросто работать. Талант – это высокая степень одаренности, которая выступает в качестве планки для окружающих сотрудников в компании.

Сотрудники, занимающие руководящие должности в компании и имеющие в подчинении так называемых талантливых сотрудников, должны обладать не только организаторскими и лидерскими качествами, они должны прислушиваться к предпочтениям сотрудников и правильно расставлять задачи. Необходимо также корректно координировать работу талантливого сотрудника, так как тот нуждается в определенных условиях и имеет большую ценность для предприятия.

Чтобы в компании появился талантливый сотрудник, нужно чтобы появился талантливый человек, а чтобы появился талантливый человек, нужно с детства работать над развитием его талантов. Очень важно еще в детстве выявить у ребенка склонности к каким – либо занятиям, нужно прислушиваться к его желаниям и идеям, чтобы с самого детства ребенок понимал, что его поддержат в любом его начинании. Способности ребенка абсолютно не ограничены, важно создать вокруг ребенка такую атмосферу, где он сможет сам выбирать себе занятия, где ему помогут добиться успехов в той сфере, которую он выбрал сам.

Для того, чтобы ребенок активно развивался разработано множество программ досуга, созданы спортивные, творческие и интеллектуальные секции. Одной из важных детских форм отдыха является детский лагерь. Именно в детском лагере, на отдыхе ребенок учится самостоятельности, так как находится там без родителей, познает себя и окружающий мир и самое главное – развивает в себе таланты. Таким образом в своей выпускной дипломной работе я доказываю, что детский лагерь является важным фактором формирования талантов у детей, а сама система управления талантами на предприятии и в детском лагере поразительно похожи.

Целью моей дипломной работы является разработка программы по управлению талантами в международном детском лагере «Индиго» в Испании.

Для того, чтобы достичь эту цель был сформулирован ряд необходимых задач:

1. Исследовать сущность и понятие такого явления как управление талантами;
2. Доказать, что детские лагеря имеют влияние на социализацию и развитие талантов ребенка;
3. Проанализировать систему управления талантами в детских лагерях в России и за рубежом;
4. Проанализировать систему управления талантами в МДЦ «Артек».

Объектом выпускной дипломной работы выступает система управления талантами в детских лагерях в России и за рубежом.

Предметом данной работы является система управления талантами в международном детском лагере «Индиго» в Испании.

Практическая новизна моей работы заключается в том, что, разработанная мною программа развития системы управления талантами в детском лагере может быть использована как и в международном детском лагере «Индиго», так и в любом другом детском лагере.

Результатом моей выпускной дипломной работы является программа развития системы управления талантами в международном детском лагере «Индиго».

Глава 1 Понятие управления талантами

1.1 Предпосылки и история управления талантами

Управление талантами (от англ. TalentManagement) – совокупность инструментов управления персоналом, дающая возможность организации привлекать, эффективно использовать и удерживать персонал, который способен вносить существенный вклад в развитие компании.¹

Сам термин «управление талантами» появился совсем недавно. Впервые он был использован Дэвидом Уоткинсом из компании Softscape в статье, которая была опубликована в 1998 году. Затем термин «управление талантами» был развит в 2004 году в книге Дэвида Уоткинса «Системы управления талантами». Несмотря на то, что данное понятие получило развитие в конце XX, начале XXI вв., связь между эффективностью структуры организации и развитием человеческих ресурсов была выявлена еще в 1970-х годах. А в конце 1990-х компанией McKinsey (международная консалтинговая компания) был опубликован отчет «Война за таланты».²

Вследствие этого менеджеры крупнейших известных компаний, таких как General Electric, Procter&Gamble, стали обращать внимание на работу с талантами в их организациях.³

В конце 1990-х годов главным методом поощрения сотрудников стали акции и опционы, что привело к появлению сотрудников-миллионеров, и появилась проблема, как удержать в компании молодой и независимый персонал.

В 2000-х годах уже сложились некоторые представления о системе управления талантами: во-первых, как о наборе инструментов управления персоналом (найм, обучение, оценка, удержание); во-вторых, как о процессе управления талантливymi сотрудниками. Первый подход нацелен на максимизацию эффективности всех сотрудников в рамках своей работы.

¹ Термяков И.В. Управление талантами (talent management)/Tadviser – 2013. - №4. – С. 9.

² Горбань Т. Управление человеческим капиталом – 2015. - №29. – С.2.

³ Капели П. Талант по требованию – Москва, МИФ 2013. – с.28.

Второй принцип подразумевает разделение персонала на талантливых и неталантливых сотрудников, при котором специальные технологии управления и развития направлены только на таланты.

Чтобы быть успешными сегодня, компаниям важно полностью использовать весь имеющийся у них человеческий капитал. Иметь талантливых сотрудников - это не сама цель бизнеса, а его конкурентное преимущество, поскольку в современных условиях лидерство на рынке обеспечивается талантливым персоналом.

Сегодня во всем мире наблюдается тренд: 70 % человеческого капитала формируется за счет усилий самого человека, 20 % - за счет работодателя и только 10 % приходится на высшую школу.⁴ При этом, по данным Росстата, около 40 % (по сообщениям в СМИ на ноябрь 2014 г. - 60 %) населения России работают не по специальности и даже не проходят профессиональной переподготовки. Доля таких граждан растет, а значит - увеличиваются потери от того, что полученный человеком в виде знания капитал используется неэффективно и не приносит прибыли. В определенной степени это связано с тем, что как минимум 80 % российских работодателей не ведут никакой аналитики в сфере управления человеческими ресурсами. Еще 15 % знают, что у них есть определенная текучесть кадров, и иногда даже задумываются, какие кадры им подходят, а какие нет, но даже они ничего не подсчитывают и не анализируют. И только 5 % ведут аналитику и учет в кадровой сфере.⁵

Часто жалуясь на то, что вузы поставляют специалистов, которых нужно после студенческой скамьи основательно учить чуть не азам профессии, многие российские работодатели тратят на повышение квалификации своих работников не более 1 % совокупных расходов на персонал (рабочую силу). Только в последнее время в компаниях стали появляться различные образовательные программы, совершенствуются

⁴ Самойлов А.А. Управление талантами как интегрированный процесс//Менеджмент в России за рубежом. – 2015.

⁵ Одегов Ю.Г. Вестник Омского университета. Серия «Экономика», 2015 - №1. – С.7

системы и методы обучения. Благодаря этому растет профессионализм персонала.

Всероссийский интернет-опрос портала Career.ru показал, что только 5 % работодателей в качестве обязательного требования устанавливали наличие красного диплома или проверяли сертификат об оценках в университете.⁶ При этом каждая десятая компания не предъявляет к молодым специалистам никаких специфических требований: достаточно диплома и хотя бы среднего уровня знаний по специальности, а каждая вторая компания обращала внимание на возраст кандидата, хотя весьма часто на людях, к 35-40 годам не добившихся особого успеха, их начальники и кадровики ставят крест, не рассматривая варианта, что они, накопив достаточный опыт, могут совершить качественный скачок в результативности.

Столь противоречивые факты указывают на то, что одни руководители говорят, что нужно, например, снижать затраты, совершенствуя процессы внутри компании, а другие - экономить на человеческих ресурсах, одни считают, что людей надо развивать, а другие - менять. Чтобы такого рода противоречия не возникали, и менеджеров, и специалистов нужно обучать одинаковым управленческим технологиям. В противном случае это приводит к тому, что обученные за счет работодателя сотрудники начинают искать другую работу.

Талант, как известно, есть высокая степень одаренности. Он выступает в качестве «планки», на которую равняются другие сотрудники. Талант способен зажечь коллег своим энтузиазмом и нетипичным, творческим подходом к решению проблем. Казалось бы, сплошные плюсы. Однако на практике не все так просто. Во-первых, талант должен быть «вписан» в коллектив, иначе вместо «мотора» он может стать причиной разногласий в нем. Во-вторых, талантливые сотрудники отличаются рядом качеств, которые делают управление ими весьма непростой задачей.

⁶ Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://career.ru/>

Талант в сфере бизнеса (реальной экономики) - это человек, обладающий высоким профессионализмом и компетентностью, оценка которого производится по двум параметрам:

- профессиональная компетентность - оценка профессиональных знаний и навыков и результатов труда;
- компетенции, соответствующие уровню развития управленческих навыков (например, используются корпоративные компетенции) которые, в свою очередь, определяются стратегическими целями компании и выдают требования к личностным характеристикам и мотивации каждого сотрудника.

«Корпоративные таланты» - это сотрудники с высоким профессиональным потенциалом, способные к активному развитию и продвижению, а не «готовые» менеджеры для следующего управленческого уровня. Поэтому, принимая решение, необходимо учитывать, как имеющийся уровень развития управленческих навыков, так и потенциал к росту и развитию.

Все сказанное требует поиска новых способов управления, так как многие принципы управления, сегодня присущие корпорациям, для управления талантами действительно неприемлемы (инициатива как возможность осуществления плана, стабильность рабочего места и т. д.). С другой стороны, в частности из-за сопротивления таланта, в силу может вступить феномен торможения происходящих процессов. Такое сопротивление нельзя увидеть, потрогать, услышать, но его можно почувствовать. Примерный список видов деятельности, которые чаще всего вызывают сопротивление, включает запуск бизнес-проекта ради получения прибыли, духовное совершенствование, обучение чему-либо, поступок, требующий смелости, создание организации для помощи другим людям, решение занять четкую позицию в трудной ситуации и др.⁷

⁷ Эд Майклз./Война за таланты[Текст]/Эд Майклз, Хелен Хэндфилд-Джонс, Элизабет Экселрод, Москва, МИФ 2011. – 25 с.

Управление талантами - это попытка спрогнозировать, какие человеческие ресурсы понадобятся компании, и создать условия для их своевременного привлечения, т. е. менеджеры по персоналу должны прогнозировать спрос, чтобы определить, по каким профессиям и уровню компетентности может возникнуть необходимость, а дальше находить способы нанять их ровно к тому сроку, когда они будут нужны. Таким образом, управление талантами связано с постоянной борьбой с переменчивостью и неопределенностью.

Для того чтобы работать с талантливыми людьми, нужно разработать стратегию управления талантами. Стратегия может состоять из следующих аспектов:

АУДИТ ТАЛАНТОВ

Аудит талантов, то есть идентификация тех сотрудников, которые обладают потенциалом. Также аудит можно использовать как инструмент выявления потенциальной опасности ухода талантливых сотрудников из организации и намечать действия, посредством которых можно сохранить этих людей.

Аудит талантов в крупных компаниях осуществляется посредством следующих критериев, которые демонстрируются в таблице 1, которая основана на целях и принципах компании Procter & Gamble.

Таблица 1 – Аудит талантов в компании Procter & Gamble

Направляющие успеха	Индикаторы	Деструкторы
Сила ума	1. Мыслит и действует решительно 2. Использует и совершенствует мастерство 3. Вводит новшества и применяет наработанный	Инновации ради инновация без связи с потребностями бизнеса и потребителей

	опыт	
Сила людей	1. Ведет за собой 2. Строит отношения сотрудничества с самыми разными людьми и организациями 3. Создает и расширяет возможности	Уделяет внимание развитию возможностей, которые либо не соотносятся с реальностью, либо создают у сотрудников неверные ожидания
Сила быстроты и гибкости	1. Всегда рядом 2. Принимает перемены 3. Действует ответственно	Может слишком сосредоточиться на стадиях процесса и погрязнуть в бюрократических процедурах при выполнении работы

РАЗВИТИЕ РОЛИ

Управление талантами включает в себя развитие ролей, которые играют люди. Развитие ролей дает ответственность, бросает вызов и обеспечивает автономность, необходимые для увлечения ролью и мотивации. Также это подразумевает шаги, направленные на то, чтобы люди получали возможности и поощрение за изучение и развитие этих ролей. Управление талантами делает упор на гибкость ролей – дает людям возможность развивать свою роль, более широко используя свои таланты.

УПРАВЛЕНИЕ ОТНОШЕНИЯМИ С ТАЛАНТАМИ

Управление отношениями с талантами – это процесс построения продуктивных отношений с людьми, играющими свои роли. Цель –

достижение «обязательств со стороны талантов», гарантирующих приверженность людей своей работе и организации.

УПРАВЛЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯМИ ТРУДА

Управление показателями труда направленно на планирование обучения и продвижения, которое позволяет сохранить большую часть «талантов». Также можно провести анализ рисков, чтобы оценить вероятность ухода «таланта» из организации.

СОВОКУПНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

Стратегии совокупного вознаграждения, предоставляют финансовые и нефинансовые вознаграждения, которые могут внести свой вклад в обязательства и приверженность талантливых сотрудников, демонстрируя последним, как их ценят за их вклад.

НАУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Политика и программы научения и развития являются исключительно важными компонентами процесса развития талантов – гарантией того, что люди будут приобретать навыки и компетенции, которые им необходимы, т.к. для талантливого сотрудника очень важен профессиональный и личностный рост.

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ

Управление карьерой включает в себя процессы планирования карьеры и управления преемственностью. Планирование карьеры формирует движение людей внутри организации, определенных профилей успеха работников и показателями труда, потенциалом и предпочтениями отдельных сотрудников предприятия.

СОЗДАНИЕ «ВЕЛИКОЛЕПНОГО МЕСТА РАБОТЫ»

Гарантировать то, что организация воспринимается как «великолепное место работы», означает сделать ее «работодателем по выбору», т.е. стать тем

местом, где люди хотят работать. У людей возникает желание работать в этой организации, а начав работать, они хотят в ней остаться. Для того, чтобы приобрести репутацию хорошего работодателя в общенациональном масштабе и даже на местном уровне, потребуется время. Но потраченные усилия дадут свои результаты.

Общая стратегия может включать все эти составляющие, или же можно делать упор только на некоторых из них. Решение остается за организацией.⁸

Управление талантами основывается на ряде специфических принципов, в частности: ответственность всех управленцев и каждого из менеджеров за таланты, управление талантами как основной приоритет управления компанией и др. Для реализации этих принципов в условиях предлагаемой методологии участия в «войне за таланты» руководство должно ради привлечения талантов предпринять ряд действий:

- установить «золотой стандарт» для талантов, т. е. набор их компетенций;
- активно участвовать в HR-менеджменте талантов;
- оценивать потенциал работников;
- дать установку на таланты для всех управленцев на всех уровнях иерархии и в сетях;
- обеспечивать ресурсами развитие талантов;
- нести личную ответственность за поиск и развитие талантов;
- платить столько, сколько талант мог бы получить у конкурента.

Рассмотрев понятие и сущность управления талантами, необходимо доказать, что для того, чтобы появился талантливый человек, необходимо развивать его таланты с самого детства.

⁸ Никонова М.А., Устинова И.С. Управление талантами как инновация в управлении персоналом. – 2015.

1.2 Необходимость формирования талантов у человека в раннем возрасте

Говоря об управлении талантами в компании или любой другой сфере, нельзя не рассмотреть вопрос формирования талантов в самом человеке. Поскольку 21 век, по мнению социологов, психологов и футуристов – это век талантов, главной целью нашего общества является развитие тех самых талантов в самом себе и окружающих.

Чтобы вырастить талант в человеке, нужно положить начало этому еще в самом детстве. Психологи доказали, что мозг ребенка более восприимчив к новой информации, так как его мозг, еще не имеет столько нужной и ненужной информации, в силу возраста. Ребенок в отличие от взрослого очень любознателен и готов получать и усваивать новую информацию гораздо быстрее и продуктивнее.

Чтобы научиться чему-то новому, ребенку потребуется намного меньше времени, нежели взрослому человеку. Способности ребенка в раннем возрасте абсолютно не ограничены.

Таланты и способности начинают проявляться у детей в возрасте двух-трех лет, когда у ребенка формируется интерес к окружающему миру. Поэтому раннее детство лучшее время для начала развития талантов в человеке. Формирование и развитие таланта ребёнка зависит во многом от условий жизни и его деятельности.

Изначально, в ребенке заложен ряд способностей:

Общие (характерны для каждого ребенка);

- Специальные (определяют приоритетный выбор деятельности);
- Практические (применимы в работе);
- Теоретические (определяют знания, которые получены человеком);
- Творческие (художественное искусство и т.д.);
- Учебные и др.

Существует множество мнений о воспитании ребенка, и развитии его талантов в детстве. Какая-то часть психологов и родителей считает, что

нужно максимально занять ребенка разными видами деятельности, дабы развивать в ребенке сразу несколько навыков, тем самым предоставляя ему выбор своего будущего занятия, таланта. Такие родители дают ребенку полную свободу выбора, и не делают акцент на его способностях как таковых, ибо считают главным не его способность к кому-либо занятию, а именно интерес ребенка. Ведь ребенок может отлично петь, но при этом проявлять больше интереса и иметь огромное желание рисовать. Здесь для каждого родителя важно прислушаться именно к интересам и предпочтениям ребенка, а не настаивать на каком-либо конкретном занятии, которое по их мнению у ребенка получается лучше.

Другая часть родителей считает, что нужно сделать упор именно на ярко-выраженных способностях своего отпрыска, тем самым лишая его выбора занятия, которое ему действительно по душе. Нельзя сказать, что родители неправы в данном подходе, так как при правильном воспитании и контроле ребенок, действительно, может добиться определенных успехов в одной отрасли. Но с другой стороны, нет гарантии того, что это занятие будет приносить ему столько же удовольствия, сколько какое-либо другое занятие, о котором он может даже и не думать, как о серьезном деле своей жизни. Следовательно через некоторое время, у уже сформировавшейся личности человека, может возникнуть диссонанс, поскольку то занятие, которому он посвятил свою сознательную жизнь не будет приносить ему удовольствия и желания развиваться в этой сфере. Этот исход может привести к пагубным последствиям для личности.

Так же существуют родители, которые считают правильным методом: отправлять своего ребенка в ту отрасль, где сами не добились успеха. Таким образом насильно заставляя ребенка заниматься тем, что на самом деле не приносит ему никакого удовлетворения, и ни коим образом не развивает его как личность и как полезного члена общества.

Либо родители считают, что выбор будущей профессии ребенка остается исключительно за ними, ибо они считают, что ребенок на данный

момент мало что понимает в устройстве окружающего его общества и сам не способен сделать выбор в пользу той или иной сферы деятельности. Таким образом, данное решение родителей, разумеется, принятое во благо своему ребенку, может привести к плохим последствиям и загубить настоящие таланты ребенка.

Исходя из всего вышесказанного, напрашивается вывод, что детская психология очень тонкая, и нужно быть крайне осторожным в выборе метода воспитания в ребенке талантов. Необходимо максимально прислушиваться к желаниям и предпочтениям ребенка, дабы правильно помочь ему сделать выбор. Более того, нужно постараться правильно организовать досуг ребенка и тщательно выбирать учебные заведения, и места отдыха, чтобы ребенок максимально развивался в нужной, по его мнению, отрасли.

Талант – это дар, и ребенок должен развивать его в себе и брать от окружающего общества все, чтобы подпитывать свой талант и творческий потенциал. Важно, чтобы этот талант стал осознанным выбором самого ребенка.

Одной из ярких фигур, родоначальников развития талантов в человеке, а именно развития талантов у детей, был советский педагог и писатель Антон Семенович Макаренко. Он был одним из четырех педагогов, определивших способ педагогического мышления в XX веке. Социально – педагогическая деятельность Макаренко началась с того, что он организовал трудовую колонию для несовершеннолетних правонарушителей. Он считал главным средством воспитания коллектив самих воспитанников. Дети тянулись к Макаренко как к отцу, они ощущали его авторитет, твердость и справедливость. Со своими воспитанниками он боролся с правонарушителями, тем самым демонстрируя свою гражданскую позицию.

Макаренко создал педагогический метод по воспитанию детей, который будучи единым и общим, в то же время, позволяет каждой отдельной личности развивать свои способности. Данный метод позволял детям проявлять свои таланты в коллективе. Чтобы работа с детьми, раскрывающая

их таланты происходила наиболее эффективно, Макаренко собирал детей в коллективы по 12 – 15 детей. Он считал первичный коллектив «инструментом прикосновения к личности», так как дети в таком коллективе проводят максимальное количество времени вместе, что способствует сплочению этого коллектива, так как дети способствуют реализации общей цели.

Помимо первичного коллектива, Макаренко выделял «сводный отряд», то есть группу детей, сформированную для конкретного дела. Командиром сводного отряда выступал рядовой член первичного коллектива. Макаренко добивался того, чтобы каждый умел и руководить и подчиняться. Такая форма коллектива позволяет даже самым пассивным членам группы проявлять себя как личность и помогать общему делу своими талантами и особенными навыками.

Другой структурной единицей коллектива является сам воспитанник. Макаренко в своем методе присваивал каждому члену коллектива свое звание, например: воспитанник, коммунар, коммунар – дзержинец.

Последней структурной единицей выступает орган самоуправления коллектива. Этот орган развивает в детях не только ответственность. Но и лидерские качества, так как позволяет руководить повседневной деятельностью коллектива.

Во многом, на основе методов А.С. Макаренко, строится система управления талантами в детских лагерях. Детский лагерь – это вид детского отдыха, где ребенок может проявить свою самостоятельность и таланты. Именно в детских лагерях действует система деления большого количества детей на коллективы, где каждый член коллектива вносит свой вклад в общее дело. Именно поэтому, в следующее главе анализируется влияние детских лагерей на формирование личности ребенка.

Глава 2 Анализ влияния детских лагерей на формирование личности ребенка

2.1 История лагерей в России и за рубежом

В Европе первый лагерь появился в швейцарских Альпах в 1876 году, когда пастор Бион Hermann Walter Bion создал лагерь отдыха, в которых дети строили для себя дома-шалаша, пели песни, запускали воздушных змеев и погружались в мир приключенческих игр. Пастор, служивший в рабочем районе Цюриха, решил взять детей рабочих с собой в деревню. В его первом лагере было 68 детей, присмотр над которыми осуществляли их же родители-добровольцы. Взрослых в первом лагере было 10. Лагерь был по-настоящему спартанским: мальчики спали в стогах с сеном, девочек расселили по местным семьям. Дети занимались и домашними делами, но значительное время отводилось на походы, экскурсии, сбор плодов и цветов. По возвращении и пастор, и родители отметили, что свежий воздух и физическая активность оказались весьма полезными для здоровья детей. Так что первый опыт понравился, и с тех пор летние лагеря стали организовываться не только в Швейцарии, но и в соседней Франции.⁹

В Северной Америке первые лагеря появились в 80-х годах XIX века. Самые первые детские лагеря были не государственными, а частными, небольшими, для мальчиков старшего возраста. Созданные для детей из элитных семей, они располагались в глухих лесах на севере Новой Англии, как можно дальше от соблазнов большого города и общества, которое уже проявляло «неправильную» тенденцию к феминизации. Затея с каждым годом становилась все популярнее, и в 1890-е годы летних кампусов появилось столько, что даже средний класс и малообеспеченные семьи смогли позволить себе отправлять в них своих мальчиков. Бедняками занимались органы социальной защиты и религиозные организации, а средний класс полностью опекался YMCA — Young Men's Christian Association

⁹ Губанова Л.Б. История лагерей детского отдыха/Детские лагеря - 2015.

(Христианской Ассоциацией Молодых Людей), впоследствии одной из самых крупных молодежных организаций в мире. Основанная в Лондоне в 1844 году Джорджем Вильямсом, в настоящий момент ассоциация насчитывает около 45 миллионов человек в более чем 130 странах мира. В 1900 году в Санкт-Петербурге была создана и российская YMCA, в ней состояли и поддерживали её известные русские меценаты, учёные и деятели искусства.

Август 1908 года в истории лагерей занимает особое место. Б. Пауэлл вывез по просьбе друзей 20 мальчиков в лагерь на острове Броунси. Это, на первый взгляд рядовое событие, стало определённой точкой отсчёта скаутского движения и, конечно, важнейшей формы жизни скаутов — летних лагерей. Основатель скаутского движения Роберт Стефенсон Смит Баден Пауэлл прошедший военную службу на Балканах, в Южной Африке, на Мальте, участвуя в Англо-Бурской войне, не мог смириться с тем, что молодые люди слабо подготовлены к участию в военных действиях, особенно страдала разведка. Он пишет пособие для разведчиков, а вернувшись на родину, начинает активную деятельность по созданию отрядов мальчиков — юных разведчиков. Б. Пауэлл написал книгу «Скаутинг для мальчиков», которая со временем стала основой нового Всемирного движения. В настоящее время 16 миллионов скаутов действуют более чем в 150 странах мира. Фундаментальные принципы, по которым живут скауты, изложены в Конституции Всемирной Организации Скаутского Движения. Являясь законом, убеждением каждого, они должны неукоснительно соблюдаться при достижении цели, представляя Кодекс поведения, который характеризует любого члена Скаутского Движения. Три фундаментальных принципа Скаутинга выступают как закон для каждого, и позиция каждого скаута — это: долг перед Богом, долг перед другими, долг перед собой. Опора на эти принципы определяет жизнедеятельность в скаутских лагерях, которые продолжают основные традиции, заложенные на первом лагерном выезде юных разведчиков. Организация жизни в лагере строилась на ежедневной таблице режимного времени и необходимой информации для выполнения

заданий. Скауты практиковались в следопытстве, тренировали наблюдательность, учились разводить костры, играли в спортивные игры, упражнялись в пожарном деле. Сидя вечером у костра, слушали рассказы о великих сражениях и великих полководцах, обсуждали причины побед и поражений. Мальчики участвовали в разнообразных соревнованиях и конкурсах на выносливость в стрессовых ситуациях, на проявление силы воли. Огромное значение имела атрибутика. Каждый скаут имел латунный значок и свисток с надписью «Будь готов!», за достижение более высоких результатов выдавались другие значки, шейный платок или галстук цвета хаки. Необходимый и важный элемент жизни — обязательный «вечерний туалет», когда мальчики занимались личной гигиеной, чистили и ремонтировали одежду, снаряжение. Каждый вечер у лагерного костра обсуждали замыслы на следующий день.

В России первые лагеря создавались пионерскими отрядами, существовавшими по месту жительства или при крупных предприятиях. Городские пионеры выезжали в лагерь, организованный на один летний сезон, уже сложившимся составом со своим постоянным вожатым. Фактически такой лагерь был продолжением отрядной деятельности в летний период с упором на спортивное и военно-патриотическое воспитание. Часто пионеры оказывали помощь жителям села и вели просветительскую работу среди сельских детей. Пример такого лагеря показан в книге и фильме «Бронзовая птица».

В России история детских летних лагерей началась в 1925 году со дня основания Артека. В 1925 году, был открыт Всесоюзный санаторный пионерский лагерь «Артек», который изначально открывался как санаторий для детей с туберкулезной интоксикацией. Пионеры прибывали в Артек сформированными отрядами со своими вожатыми. Побывавшие в Артеке вожатые, становились первыми пропагандистами артековской формы организации, что установило тенденцию к исчезновению элементов скаутской организации пионерский лагерей как в Америке.

В 1937 – 1939 годах, Артек начал принимать детей из разных стран, таким образом он приобрел некий элитарный статус, и с этого времени в Артек уже нельзя было попасть просто так. Артек стал витриной социализма. Именно в Артек привозили высокопоставленных гостей, Леонида Брежнева, Юрия Гагарина, Отто Шмидта, Бенджамина Спока, Валентину Терешкову и т.д.

В поздне-советское время в Артеке отдыхали подростки со всего мира, к тому времени, Артек стал самым престижным лагерем среди пионерских лагерей Советского Союза, и попасть туда было практически невозможно, но в другие лагеря дети могла попасть за символическую плату.

1990 год. В Артеке с 25 сентября по 1 октября проходит десятый слет Всесоюзной пионерской организации им. В.И. Ленина. 1 октября 1990 года десятый слет принимает решение о преобразовании единой пионерской организации в Союз пионерских организаций (Федерацию детских организаций) СССР.

Его основу составили пионерские организации 12 союзных республик, а также детские организации Армении («Уйс» - Надежда), Грузии (Федерация детских организаций и объединений), Молдовы («Ватра» - «Очаг»). Принят Устав СПО (ФДО) СССР, Обращение детей – депутатов Десятого Всесоюзного слета к своим родственникам и взрослым. Опираясь на конвенцию ООН о правах ребенка и Закон СССР «Об общественных объединениях» было зафиксировано рождение новой детской организации. Председателем СПО (ФДО) СССР на альтернативной основе избрана Е.Е. Чепурных. СПО (ФДО) регистрируется в Министерстве Юстиции, впервые закрепляя на законодательном уровне неполитический статус детской общественной организации.

1993 год. Министерство образования России 14.04.1993 г. проводит коллегию «О поддержке детских общественных организаций в Российской Федерации». В документах коллегии указывается, что взаимодействие образовательных учреждений и детских общественных объединений строится

на принципах: партнерства, содействия детским общественным объединениям, равенства возможностей, поддержки общественных инициатив, способствующих развитию общественно-значимых отношений

В Костроме проходит научно-практическая конференция СПО-ФДО «Детские организации и объединения в новых социально-экономических и политических условиях». На заседании Совета СПО-ФДО принимаются Положения о «Социальной службе детских организаций» (разработчики Э.С. Соколова, С.Н. Щеглова, С.Б. Цымбаленко, Е.Е. Чепурных), «О статусе члена Совета СПО-ФДО и регламенту работы Совета СПО-ФДО», «О наградах СПО-ФДО». В СПО-ФДО вступают ассоциация «Школа демократической культуры», Агентство «Юнпресс» детско-юношеская организация – Центр внешкольной работы «Томский хобби-центр».

В городе Анапа проходит I Международный фестиваль по художественно-прикладным направлениям творчества, где начинает складываться содружество детских творческих объединений «Золотая игла» (Г.П. Чубарова).

Реализуются образовательные проекты СПО-ФДО (международные летние гимназии в Финляндии, Республике Марий Эл, Санкт-Петербурге и Москве), а также традиционные программы квалифицированных обменов детьми и молодежью (Финляндия, Бельгия, Северная Ирландия, Великобритания, США, Франция, Чехия).

Приоритетными функциями СПО – ФДО на этом этапе являются: функция законодательной инициативы, координация деятельности субъектов, подготовки лидеров детского движения. Так же большое внимание уделяется процессу эксперимента и апробации новых лидерских технологий деятельности детских общественных объединений.

СПО-ФДО получает свидетельство о регистрации Международного Союза детских общественных объединений «Союз пионерских организаций – Федерация детских организаций» (СПО-ФДО).

27 апреля – 2 мая 2000 г. в Одессе проходит первый Международный Форум лидеров детских общественных объединений (организатор Гончарова Т.В.). Его участниками становятся лидеры 38 общественных объединений из 11 стран мира. На нем принимается Стратегия партнерства детских общественных организаций в интересах детей.

На Форуме принимаются заявления в адрес международной общественности «Время тревоги. Время надежды. Время быть вместе».

Одним из главных событий года 10-летия СПО-ФДО стал III фестиваль «Детство без границ». Впервые в августе 2000 г. в г. Сочи прошел фестиваль творческих коллективов «Детство без границ».

СПО-ФДО входит в Федеральный реестр молодежных и детских общественных объединений, пользующихся государственной поддержкой.

В Санкт-Петербурге проходит международная смена СПО-ФДО. Участвуют делегации Кипра, Финляндии (организатор Лобынцев В.И.).

2002 год. Традиционным делом СПО-ФДО становится конкурсно - фестивальная программа «Детство без границ». В Москве проходят заключительные мероприятия V Международного фестиваля «Детство без границ».

Участниками Конгресса юных граждан было подготовлено «Открытое письмо к равнодушным людям», где отразилась позиция участников детских общественных объединений к современным проблемам детей и молодежи.

Итогами этого периода стали тенденции к развитию детских организации в третьем тысячелетии. Так же организуется большое количество тематических смен, направленных на выявление лидерских способностей у детей, отдыхающих в детских лагерях.

С 4 по 10 апреля 2004 года в г. Будапеште состоялся Международный Форум – диалог лидеров 36 детских общественных организаций из 5 стран Азии и Европы (Азербайджан, Великобритания, Венгрия, Российская Федерация) (организатор Лобынцев В.И.).

2005 год. Год 2005 объединяет несколько значимых событий – пятнадцатилетний юбилей самой молодой международной организации СПО-ФДО, 45-летний юбилей ВДЦ «Орленок», которые празднуются в год 60-летия Победы в Великой Отечественной войне.

Этот этап был важен тем, что впервые за всю историю в целях государственной поддержки было предоставлена возможность выдвинуть кандидатов для присуждения премий в рамках национального проекта «Образования». Премии для поддержки талантливой молодежи в 2006 году получили представители 46 детских организаций.

2007 год. Год празднования 85-летия пионерской организации. Во Всероссийском детском центре «Орленок» проходит Ассамблея «Детство без границ» для участников программ СПО-ФДО.

На этом этапе принимается решение о необходимости разработки и внедрения программ образовательного туризма, добровольческой деятельности и неформального образования.

2009 год. Год 100-летия детского движения. СПО-ФДО входит в Национальный комитет по организации мероприятий празднования, включен в Федеральный реестр молодежных и детских общественных объединений, пользующихся государственной поддержкой.

2012 год. 18 мая 2012 г. была организована встреча ветеранов пионерского движения, лидеров детских общественных объединений в Общественной палате РФ, на которой обсуждались темы развития общественной активности подрастающего поколения. 19 мая 2012 г. Состоялся прием в Государственной думе, где А.В. Волохов предложил принять заявление, о том, что в работе с детьми не должно быть партийной политической составляющей. В мае – июне 2012 г. представители Детского общественного форума в ВДЦ «Орлёнок» приняли обращение к участникам Ассамблеи СПО-ФДО, разработаны практические советы организаторам общественной деятельности детей и подростков «Щит созидателя».

Для данного этапа характерна направленность деятельности СПО – ФДО на развитие спортивного направления среди детей. А так же развитие патриотизма и любви к родине у детей. Были проведены тематические смены на тему: «Мы любим Россию! Россия любит нас!».

2013 год. Деятельность СПО-ФДО была направлена на реализацию положений Национальной стратегии действий в интересах детей, развитие партнерства во имя ребенка.

В январе 2013 года, по инициативе Ноябрьской городской общественной организации «Содружество детских объединений «Ямал»» (рук. Комакин О. Н.), была объявлена акция «Раскрасим планету в зеленый цвет», посвященная году охраны окружающей среды в России. В 2013 г. был дан старт акции «Пламя памяти» – совместному проекту с Росатомом: «Наука и спорт – полный контакт» (координатор Н. Губорева), конкурсы видеосюжетов «Кому доверить свою судьбу» совместно с агентством Юнпресс (координатор Цымбаленко С.Б.).

2015 год – разрабатывается Концепция празднования 25-летия СПО-ФДО объединяющая в годовом круге событий и праздников юбилеи Победы, газеты «Пионерская правда», Артека, Орлёнка, Смены. Утверждаются приоритетные проекты субъектов СПО-ФДО гражданско-патриотической и социальной направленности.

Этот этап был связан с решением ключевых задач, обеспечивающих устойчивое развитие общественной активности подрастающего поколения разных стран. Так же впервые вожатские отряды стали организаторами Международного лагерного сбора «Поколение 21 века». Кроме того был дан старт походу молодежи по местам воинской славы.¹⁰

Все эти мероприятия, безусловно, способствовали развитию деятельности детских организаций посредством множества направлений.

¹⁰ Волохов А.В., Вожатская наука созидания: Формат 3D[Текст]/Волохов А.В., Леденева О.В., Фришман И.И. – Н.Новгород, 2015 – 138 с.

Изучив историю детских лагерей в России и за рубежом, можно увидеть, что не зря детское общественное движение прошло такой длинный путь. В следующем параграфе рассматривается влияние этих детских лагерей на как таковую социализацию и самореализацию ребенка в наше время.

2.2 Классификация лагерей и влияние детского общественного движения на социализацию ребенка

Тип детского лагеря, несомненно, определяется задачами, которые решает лагерь. В России детские лагеря можно поделить на следующие типы:

Детский оздоровительный лагерь (ДОЛ)

Детские оздоровительные лагеря располагаются за городом как на базе стационарных построек, так и на условии походного туристского лагеря. В России деятельность стационарных летних детских лагерей регламентируется документом «Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН 2.4.4.1204-03 от 17 марта 2003 г.», походных — документом «Гигиенические требования к организации режима базовых палаточных лагерей в летний период. Минздрав России, 2003».

Лагерь отдыха (школьный лагерь дневного пребывания)

Лагеря дневного пребывания располагаются на базе школ и учреждений дополнительного образования. Напоминают детский сад для взрослых детей. Функционирует только в дневное время (как вариант — с утра и только до обеда) В течение дня дети занимаются в различных кружках, секциях, гуляют на школьной площадке, ездят на экскурсии.

В соответствии с Приказом Министерства образования РФ «Об утверждении порядка проведения смен профильных лагерей, лагерей с дневным пребыванием, лагерей труда и отдыха», лагерь с дневным пребыванием — это форма оздоровительной и образовательной деятельности в период каникул с обучающимися общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей с

пребыванием обучающихся в дневное время и обязательной организацией их питания.

Детей в лагерь дневного пребывания принимают на основании заявлений родителей, поданных в адрес администрации школы.

Источником финансирования лагерей с дневным пребыванием, как правило, являются средства местного или городского бюджета, либо средства ФСС (Фонда социального страхования), либо родительские средства или спонсорские средства по отдельности или в совокупности.

В случае, если расходы по организации лагеря дневного пребывания берет на себя ФСС, для предоставления места в лагере непременно должно соблюдаться одно условие — один из родителей ребёнка должен работать на предприятии, которое отчисляет взносы в ФСС.

Школы, на базе которых проводятся лагеря дневного пребывания, обязаны разработать «Положение о летнем оздоровительном лагере дневного пребывания», в котором будут четко оговорены степень ответственности администрации школы и персонала лагеря.

Лагерь санаторного типа

Располагаются на базе медицинских центров или школ, расположенных вблизи поликлиник. Условия пребывания в таких санаторных лагерях направлены в основном на общее оздоровление детей и профилактику различных заболеваний. Для оформления ребёнка в лагерь санаторного типа необходимо принести из поликлиники выписку из медицинской карты и справку от участкового врача или профильного специалиста (если ребёнок стоит у него на учёте). В начале смены в лагере ребёнка, как правило, осматривает врач и составляет для него индивидуальную программу оздоровления.

Трудовой лагерь

Трудовые лагеря организованы для подростков от 12 до 17 лет. До обеда для детей предусмотрена трудовая деятельность (не более четырёх часов в сутки), после обеда — досуг (культурно-развлекательная программа

для детей). Некоторые лагеря заключают договоры с различными организациями, испытывающими необходимость в сезонной (летней) работе. По итогам работы (еженедельно или в конце смены) дети получают зарплату, как правило, небольшую, которая, как правило, идёт на частичное покрытие оплаты путёвки в лагерь.

Трудовые лагеря организуются и за рубежом. Их преимущество в том, что приезжающие в них ребята не только могут немного заработать за лето, но и серьёзно подтянуть знание иностранного языка. Есть лагеря, соединяющие эти две цели: по утрам ребята учатся на курсах языка, а во второй половине дня работают. Таким образом, питание и обучение для них бесплатно.

Лагерь выходного дня

Лагерь выходного дня функционирует с вечера пятницы до вечера воскресения. Но чаще, программа начинается со второй половины субботы, так как многие дети учатся по субботам. Лагеря обычно проводятся с выездом за город. Суть термина «лагерь выходного дня» ясна из его названия. Это детский лагерь, что называется, в миниатюре — те же вожатые, отряды, игры и развлечения, только в сжатые сроки. Продолжительность стандартного лагеря выходного дня обычно составляет не более двух дней. Начинается программа или в пятницу вечером, или в субботу с утра и длится до вечера воскресенья. Бывают и более длинные лагеря выходного дня, которые, как правило, приурочены к государственным праздникам — к Новому году, 23 февраля, 8 Марта, майским праздникам и т. д. В любом случае, в лагере выходного дня обязательно предусмотрена минимум одна ночевка. Питание, медицинское обслуживание, развлечения — все как в обычном лагере.

Обучающий лагерь

Обучающие лагеря бывают трёх видов:

1. Для неуспевающих по школьной программе учеников;
2. Для ребят, желающих получить дополнительные знания (языковые, исторические, математические);

3. Для старшеклассников, которым предстоит определяться с выбором будущей специальности.

В обучающих лагерях у детей в день проходит 2-3 урока, но атмосфера на них достаточно расслабленная и неформальная. После обеда, как правило, у детей культурно-развлекательная программа.

За рубежом также организуются обучающие лагеря или летние школы. Обычно там учатся местные дети, однако их двери открыты и для иностранцев. Иностранцы могут в период летних каникул поучиться по программе средней школы в Европе, могут сдать экзамены для получения аттестата зрелости европейского стандарта.

Спортивный лагерь

Основное направление деятельности — спортивное развитие детей. Спортивные лагеря условно делятся на две группы: для ребят, серьёзно занимающихся определённым видом спорта (как правило, располагаются на базе секций и спортивных школ), и направленные на общее физическое развитие детей (на базе обычных школ). При зачислении в лагерь детей делят на группы не только по возрасту, но и по уровню физической подготовки (подготовленные и новички).

Лагерь актива

Формируется на базе какой-либо зарегистрированной детской организации. И соответственно, работает по планам, утверждённым в данной детской организации. Как варианты — Лидерский лагерь, Коммунарский и т. д. Часто реализуется на базе загородного лагеря, может осуществляться, как вариант, как полнофункциональный лагерь так и как просто отдельная лагерная смена.

Семейный лагерь

Формируется на базе какой-либо общины или свободного объединения нескольких семей по интересам, вероисповеданию, территориальному или иному признаку. Поэтому семейный лагерь может быть Спортивным, Христианским, Приморским и т. д. Часто реализуется за счёт того, что

родители «в складчину» осуществляют аренду помещения, питание и развлечения для своих детей.

Профильный (тематический) лагерь

Такой лагерь подразумевает чётко определённую направленность деятельности детей. Он работает на базе различных секций и досуговых центров (художественный, автомобильный, компьютерный, военно-патриотический, фото, химический, экологический, натуралистский, экстрим лагеря и др.). Как вариант может быть выезд профильной группы в загородный лагерь. В профильных лагерях детей делят на группы не по возрасту, а по увлечениям (профилю) и уровню подготовки. Ребёнок в течение года посещающий какой-то кружок за время каникул может закрепить полученные знания в профильном лагере и не прекращать заниматься любимым делом. Часто реализуется на базе загородного лагеря, может осуществляться, как полнофункциональный лагерь, так и как просто отдельная лагерная профильная смена или профильный отряд в лагере.

«Профильный или тематический лагерь — форма образовательной и оздоровительной деятельности с творчески одаренными или социально активными детьми. Проводится как смена юных техников, туристов-краеведов, экологов, спортсменов, математиков, филологов, журналистов, спасателей, моряков, автомобилистов, волонтеров, летняя профильная школа по различным видам детского творчества в период летних каникул с круглосуточным или дневным пребыванием обучающихся»

Тематические лагеря широко распространены за рубежом: программы разработаны на любой, даже самый взыскательный вкус. Особенно интересны такие лагеря для иностранцев: ведь чтобы выучить иностранный язык совершенно не обязательно сидеть на уроках и повторять грамматику, достаточно попасть в языковую среду. Программы тематических лагерей за

рубежом идеальны для тех, кто хочет действительно полного погружения в языковую среду во время активного отдыха.¹¹

Типы детских лагерей за границей

В организационном плане детские центры могут быть самыми разнообразными. Самыми простыми по своей организации будут детские лагеря за границей на море. Здесь основной упор делается на пляжи и экскурсии. И есть развлекательная программа без какой - либо специфики.

Все большую популярность приобретают профильные лагеря по интересам. Часто они связаны с изучаемыми в школе предметами (исторические, математические, археологические, экологические и т.д.).

Языковые лагеря за рубежом выходят на первое место среди профильных. Они предлагают своим постояльцам изучение иностранного языка (иногда нескольких). В таких лагерях работают профессионалы, являющиеся носителями языка. Хорошая возможность совместить приятное с полезным и попрактиковаться в изучаемом языке.

Те, для кого спорт стал неотъемлемой частью жизни, не сможет обойтись без него в период летних каникул. Для других спорт недоступен по ряду причин в течение года, поэтому наверстывать упущенное приходится летом. Для обоих случаев подходят спортивные лагеря за границей. В свою очередь они делятся на два типа:

- 1) для серьезно занимающихся одним из видов спорта;
- 2) обще развивающие занятия.

Для современных детей, ослабленных различными заболеваниями, оптимальным вариантом станут лечебно-оздоровительные лагеря, пребывание в которых позволяет совместить отдых с лечением. Если же ребенку просто нужно восстановить самочувствие, снять напряжение и усталость после продолжительного учебного сезона, подойдут обычные оздоровительные лагеря за рубежом. Нет никаких специальных процедур, есть солнце, морской пляж, пребывание на свежем воздухе, активные и

¹¹ Лебедев К.Е. Современные типы детских лагерей и критерии выбора. – 2015.

интеллектуальные развлечения, организованная система питания – все это выступает оздоравливающими факторами.

Существуют лагеря, где в рамках одной тематики вся линия мероприятий и всей жизни в течение смены. Тематики могут быть самыми разнообразными: искатели сокровищ, юные детективы, телемейкинг, индейцы, славяне, покорители космоса, жители планеты Здоровье и т.д.

В рамках тематического лагеря дети разгадывают загадки и квесты, получают практический опыт в какой-либо деятельности (актерское мастерство, прикладное творчество), навыки выживания на природе вне цивилизации и многое другое. Однако, не каждый лагерь в Европе может себе такое позволить. Инфраструктура, материальная база, а главное – творческий коллектив вожатых – без всего этого тематического лагеря просто не будет.

Тенденции в развитии детского общественного движения на современном этапе сегодня основываются на потребности воспитания у ребенка новых качеств: предприимчивости, успешности, практичности, на укреплении в обществе ценности здоровья и здорового образа жизни, на разработке новых механизмов выявления и поддержки детей, обладающих ярко выраженными лидерскими задатками.

Приоритетными задачами детских организаций являются:

- Формирование общекультурного стандарта, восполнение знаний и навыков в областях, не охваченных общим, дополнительным образованием, семейным воспитанием.
- Развитие национального самосознания и патриотизма, приобщение к участию в гражданских акциях, способствующих углублению понимания исторического пути и перспектив развития своей страны, города и т.п.
- Актуализация в сознании детей и подростков ценностей здоровья, социального благополучия, нацеливание на успех в профессиональной деятельности и личной жизни.

- Воспитание толерантности, гуманизма, ответственного отношения к окружающим людям, стремление оказывать посильную помощь, активно участвовать в решении социальных и экологических проблем.

Детское общественное объединение становится средой воспитания личности при условиях: становление коллектива, определение ценностных ориентиров, наличие бескорыстной социально значимой деятельности, педагогический потенциал и методическая грамотность педагога, создание законов, заповедей, символов и ритуалов, использование возможностей социокультурной среды, патронаж со стороны взрослого сообщества.

Именно детское общественное объединение благоприятствует развитию личности, удовлетворяет потребности ее членов в общении со сверстниками, предоставляет разнообразие сочетаний, отвечающих интересам современных молодых людей, форм занятий социально значимого содержания, способствует воспитанию социальной активности, повышению уровня коммуникативно – организаторской деятельности, мотивирует детей и молодежь на включенность в объединение для реализации позитивно направленной деятельности.

На сегодняшний день, можно говорить о необходимости внесения изменений в работу детских организаций. Наиболее эффективной политикой в данном случае является предоставление детям возможности выбора сферы деятельности и общения в организациях, объединениях и группах, где создаются необходимые условия для социализации личности.

Вариативно – программный подход предполагает наличие комплекса программ, отличающихся друг от друга содержанием деятельности детей и адекватными ему формами и методами работы. Данные программы реализуют возрастной подход и учитывают диапазон интересов и потребностей детей. Высокую роль сегодня занимает качественно подготовленные и реализуемые в детских лагерях программы их деятельности, которые максимально отвечают потребностям и интересам подрастающего поколения и носят практико – ориентированный подход в

реализации используемых форм и методов воспитательной деятельности детского лагеря. Для того, чтобы работать с детьми необходимо учитывать особенности, присущие каждой возрастной категории. Их можно увидеть в таблице 2.

Таблица 2 - Возрастные особенности детей

Возраст	Особенности поведения	Советы воспитателю (вожатому)
5 – 8 лет	Высокий уровень активности, стремление научиться различать, что такое хорошо, а что такое плохо. Понимание различий пола. Стремление получить время на самостоятельные занятия. Ребенок может быть, как целеустремленным, так и агрессивным	Организация подвижных игр при ограничении прыжков и бега. Развитие умения лазать и пользоваться качелями. Использование ритмических видов деятельности: пение, драматические постановки. Обучение правильным навыкам труда. Обеспечение конкретности поручений и творческой свободы детей при их выполнении.
9 – 11 лет	Стремление повелевать у мальчиков, подчиненность у девочек. Энергичны, быстры в действии, настойчивы, инициативны. Часты беспокойные состояния, дети нуждаются в	Учет того обстоятельства, что дети этого возраста особенно нуждаются в поощрении и похвале. Использование таких видов деятельности, которые дают простор проявлению мускульной активности. Организация коллективных

	<p>постоянной деятельности. Любят коллективные игры. Шумны, спорят. Влюбчивы. Боятся поражения, чувствительны к критике. Интересы постоянно меняются. Начинают осознавать нравственные нормы. Пробуждается интерес и любопытство ко всему вокруг.</p>	<p>спортивных игр, занятий по интересам. Организация разумного руководства, разумное направление пробуждающихся интересов к окружающему миру, стремление обстоятельно ответить на многочисленные вопросы детей.</p>
12 – 14 лет	<p>Мальчики склонны к групповому поведению. Дети испытывают внутренне беспокойство. Антагонизм между мальчиками и девочками, дразнят друг друга. Мнение группы сверстников важнее мнения взрослых. Дисциплина может страдать из-за «группового» авторитета. Стремятся к соревновательности,</p>	<p>Организация коллективных игр (различных для мальчиков и девочек). Предпочтение спортивным играм. Использование общего энтузиазма при выполнении поручений и заданий.</p>

	<p>подчиняют свои интересы мнению команды.</p> <p>Сопротивление критике.</p> <p>Проявляется интерес к заработку.</p>	
15 – 17 лет	<p>Девочки начинают интересоваться мальчиками раньше, чем мальчики девочками.</p> <p>Наблюдается беспокойство о своей внешности. Растет социальная активность.</p> <p>Стремление к достижению независимости от своей семьи, поиск себя.</p> <p>Происходит выбор будущей профессии.</p> <p>Возникновение первой любви. Появляются крайности в поведении, например: «я знаю все!»</p>	<p>Оказание помощи подросткам в том, чтобы они были приняты своими сверстниками. Руководство поведением подростков построить так, чтобы оно было без излишнего вмешательства и давления со стороны взрослых.</p> <p>Создание необходимых условий для отдыха. Учет возрастных особенностей, проявляющихся в повышенном интересе к другому полу.</p>

Компоненты воспитательного потенциала:

- Средства комплексного педагогического воздействия на формирование социально значимых качеств личности детей, реализуемые в педагогических значимых социально-культурных программах и технологиях.

- Нравственные нормы.
- Педагогическая поддержка развития воспитательной деятельности.

Организационно – управленческие ресурсы.

Руководитель детского лагеря сегодня должен быть современным, мобильным, интересующимся, увлеченным своим делом и, конечно, любить работать с детьми, помогать им, поддерживать, координировать и направлять их деятельность в нужное русло на пользу людям. Для того, чтобы обеспечить работу лагеря необходимо продумать логику смены, которая находится в таблице 3, которая основана на материале сборника для начинающего вожатого «Секреты мастерства».

Таблица 3 - Логика построения программы

Период	Задачи
Организационный период 1-3 день, адаптация	1. Знакомство и закрепление знакомства друг с другом, с традициями и правилами проживания в лагере. 2. Выявление лидеров. 3. Выявление личностных особенностей детей. 4. Профилактика конфликтов. 5. Определение рейтинга ожиданий. 6. Формирование отряда. 7. Улеченность перспективой предстоящей жизнедеятельности. 8. Развитие рефлексии.
Основной период 4-12 день, индивидуализация	1. Готовность к сотрудничеству со взрослыми. 2. Сплочение коллектива 3. Погружение в тематику смены 4. Создание условий для самореализации и творческого роста личности в различных видах

	<p>деятельности.</p> <p>5.Контроль и коррекция психологического климата в отряде.</p> <p>6.Диагностика и профилактика конфликтов.</p> <p>7.Реализация потребности в отдыхе.</p>
<p>Основной период</p> <p>13-18 день, интеграция</p>	<p>1.Выявление и реализация активности, потребности детей (кружки, дела).</p> <p>2.корекция отрицательных психологических состояний, вызванных длительным отсутствием вне дома.</p> <p>3.Контроль и повышение самооценки детей.</p> <p>4.Выявление микро групп и принципа объединения в микро группы.</p> <p>5.Осознание ребенком личных достижений.</p> <p>6.Реализация личности, нужности, полезности ребенка.</p>
<p>Итоговый период</p> <p>19-21 день, подготовка к расставанию</p>	<p>1.Единство целей, ценностных ориентаций членов группы, ощущение единства.</p> <p>2.Анализ личностных и групповых ощущений.</p> <p>3.Сфорированность общих интересов.</p> <p>4.Обобщение нового опыта жизнедеятельности коллектива</p> <p>5.Решение вожатым сложных ситуаций на индивидуальном и отрядном уровне.</p> <p>6.Диагностика и обобщение личностных и групповых ощущений с целью решения главной задачи – расстаемся с друзьями</p> <p>7.Перспеткива на дальнейшую жизнедеятельность вне лагеря.</p>

Так же существует конфликтный период: 4-5 дни, 12-13 день смены.¹²

Рассмотрев классификацию лагерей в России и за рубежом и их влияние на детскую социализацию, необходимо глубже проникнуть в саму систему управления талантами в крупных лагерях России, чтобы, опираясь на опыт международных лагерей в России, разработать программу управления талантами в международном детском лагере «Индиго» в Испании.

2.3 Система управления талантами в Российских детских лагерях

В зависимости от того на что нацелена работа детского лагеря, строится организационная система в нем. В нашем случае целесообразно рассмотреть детский лагерь, который по своей сути направлен не на развитие одно какого-либо таланта у ребенка, а на поиск и выявление совершенно различных талантов.

В качестве примера рассмотрим международный детский центр «Артек».

Концепция развития МДЦ «Артек» базируется на положениях, сформулированных в Государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы (распоряжение Правительства РФ № 792-р от 15.05.2013) и Концепции развития дополнительного образования в России (распоряжение Правительства РФ № 1726-р от 04.09.2014). Традиционное образование обеспечивало базовые знания и технологии интеграции человека в социокультурное пространство. Однако сегодня, в постиндустриальном обществе, на передний план выдвигаются ценности самовыражения, личностного роста и гражданской солидарности.¹³

¹² Изотенок О.В. / Секреты мастерства/ Сборник для начинающего вожатого/Изотенок О.В., Рыбина А.В., Михайловская Н.М, Зайкова А.В., Сенников А.В., Пшонко Н.В. - 2014

¹³ Артек 2.0 Переагрузка/ Концепция развития международного детского центра «Артек» [Электронный ресурс]

Исходя из этого, для образования встает новая задача: создать пространство для самовыражения личности. На сегодняшний день актуальной проблемой является возможность для поиска самого себя.

Под этим нужно понимать следующее:

- осознание своих индивидуальных особенностей и формирование адекватной самооценки;
- готовность осуществлять выбор способов деятельности в соответствии с пониманием своих индивидуальных особенностей, способностей и склонностей;
- осмысление собственного «я» среди других людей, признание собственной ценности и ценности «другого»;
- принятие ценности самоопределения, самовыражения, самореализации в балансе с альтруистическими ценностями;
- формирование пространства собственных интересов, увлечений, готовность использовать свои способности в коллективной деятельности.

Развитие индивидуальности человека происходит при двух базовых условиях:

- 1) наличие широких возможностей для самореализации в соответствии с собственными интересами, способностями, склонностями, личностными особенностями;
- 2) признание успехов, достижений, личностной динамики.

Исходя из этих условий, образовательная система в детском лагере должна строиться на выборе. Система управления талантами должна предоставить ребенку широкий и разнообразный выбор деятельности, который зиждиться на осознании ребенком своих индивидуальных качеств и знания собственных возможностей.

Так же система должна уделять максимальное внимание успехам и достижениям ребенка. Помимо этого, ребенок сам должен видеть свои результаты и рефлексировать их. Кроме того, ребенок должен оценивать не только себя и свои результаты, но и результаты других, поэтому критерии

оценки результатов, должны быть четко сформулированы, а рефлексия может быть проведена в игровой форме.

Чтобы стать артековцем, ребенок должен проявить себя в какой-либо сфере деятельности, будь то спорт, научная деятельность, рисование, пение, актерское мастерство и т.д. Ребенок не обязательно должен быть отличником, главное, чтобы он имел способность и желание в саморазвитию и самореализации. Именно этот критерий отбора позволяет Артеку собирать детей, готовых раскрывать свои способности и таланты. Это вовсе не значит, что Артек набирает детей только одной определенной группы, цель системы управления талантами Артека – собрать детей из совершенно разных социальных групп, и сделать смену незабываемым ярким событием в жизни каждого артековца. В данном случае, поездка в Артек для ребенка выступает неким поощрением за его успехи и достижения.

Ребенок в Артеке учится не только каким-то навыкам и знаниям в сфере науки, спорта или культуры, он познает себя и окружающий мир, делает открытия как и об окружающем мире, так и самом себе и своих соратниках. Каждый артековец в течение смены строит новые отношения, и устанавливает особые тесные контакты как со сверстниками, так и со взрослыми. Как правило, эти связи остаются с ним надолго и не теряются после окончания смены. В течение смены, каждый ребенок постигает незыблемые истины, у него складывается новая система ценностей, он учится доверять, строить прочные взаимоотношения, получает бесценный опыт общения, формирует в себе систему смыслов и приобщается к культуре.

Система управления талантами в Артеке основывается на трех постулатах, на своеобразных трех «О»:

- Образование;
- Оздоровление;
- Отдых.

Образование

Образование включает в себя множество направлений, которые по-разному влияют на ребенка.

Во-первых, сама тематика смены несет в себе образовательный характер. В течение смены может пройти ряд образовательных мероприятий, который нацелен на детей с несформированным кругом интересов, для того, чтобы они выбрали наиболее близкое для них направление. Посредством таких мероприятий, ребенок осваивает предоставленную ему информацию.

Во-вторых, существует ряд образовательных событий близкого тематического содержания, созданные для детей с высоким уровнем самоопределения, где дети углубляют свои знания в определенной сфере.

Все эти мероприятия функционируют посредством образовательного кластера «EAST», который объединяет 14 центров, в рамках которых работают кружки, секции, клубы и студии по различным направлениям и сферам деятельности. Направление ребенок выбирает себе сам среди 4 основных:

Eco - туризм, археология, геология, образовательные экотропы и др.

Art – литературно – лингвистический центр, центр ремесел, школа искусств, киностудия и др.

Sport – Центр единоборств, Ледовый дворец, Детская морская флотилия, спортивные секции.

Techno – программы по нанотехнологиям, робототехнике, моделированию, космонавтике, детская железная дорога и др.

Оздоровление

Оздоровительная программа в Артеке включает в себя обеспечение безопасности, охраны жизни и здоровья детей, которое осуществляется в помощью разумного чередования интеллектуальной и физической деятельности детей.

Помимо этого уделяется большое внимание к адаптации ребенка к новым климатическим и бытовым условиям. Происходит стимулирование

двигательной активности детей по средствам игровых программ и спортивных мероприятий.

Так же обеспечивается здоровый эмоционально – психологический климат в отношениях детей между собой и отношений между детьми и взрослыми.

Кроме прочего система оздоровления включает в себя мотивацию к здоровому образу жизни, занятием спортом и правильному питанию, профилактику алкоголизма и наркомании и т.д.

Отдых

Под отдыхом в Артеке понимается не привычное нам понятие об отдыхе, а сформированная, яркая, насыщенная и интересная программа мероприятий, которая позволяет отдыхать ребенку не пассивно, а творчески. Такая программа тесно сопряжена с информационно - познавательной деятельностью. Правильно построенная система мероприятий, дает возможность ребенку не только творчески отдохнуть, но и набраться новых знаний и сделать большое количество новых открытий, на что и направлена система управления талантами в Артеке. Такая система позволяет максимально реализовать творческий потенциал и способности ребенка в игровой форме.

Для того, чтобы не только ребенок чувствовал себя комфортно и в безопасности, и чтобы родители могли не волноваться за состояние и условия, в которых находится их ребенок, в Артеке существует виртуальная среда. Через нее родители могут получить всю необходимую информацию о своем ребенке. Кроме того, у родителей всегда есть возможность связаться со своим ребенком лично. Таким образом, и ребенок и его родители чувствуют надежность и безопасность.¹⁴

Все это в совокупности составляет систему управления талантами в международном детском центре «Артеке». Эта система наглядно

¹⁴ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://artek.org/>

демонстрирует тенденцию к развитию управления талантами не только в «Артеке», но и во всех детских лагерях России.

Исследовав, систему управления талантами в Российских детских лагерях и опираясь на их опыт, в следующей главе разработана программа развития управления талантами для участников детского лагеря «Индиго», включая принципы, направления и результаты данной программы.

Глава 3 Программа развития управления талантами для участников детского лагеря «Индиго» в Испании

3.1 Принципы управления талантами в детском лагере «Индиго»

Для того чтобы успешно построить систему управления талантами в детском лагере "Индиго", нужно определить каких принципов будет придерживаться руководство лагеря и на что будет направлена миссия международного детского лагеря "Индиго".

Миссией "Индиго" является создание творческого, образовательного, культурного пространства, где ребенок получит возможность выразить и реализовать свои настоящие таланты, получить знания о себе и о мире, развить в себе культурные ценности и моральные устои, завязать новые полезные знакомства, получить яркие и незабываемые впечатления, а так же реализоваться как личности и основать устойчивую платформу для развития полученных навыков в дальнейшей жизни вне лагеря.

Главным звеном в работе детского лагеря "Индиго" является педагогический коллектив, занимающийся организацией досуга детей и проведением определенного ряда мероприятий, в течение лагерной смены. Именно эти люди передают детям общее настроение смены, помогают ребенку найти направление, в котором он будет двигаться в течение смены и принимают непосредственное участие в реализации творческого потенциала ребенка. Вся эта работа будет качественно выполняться только при условии максимального взаимодействия между членами педагогического коллектива.

Для того чтобы собрать педагогический коллектив необходимо найти людей в возрасте от 20 до 30 лет, желательно имеющих педагогическое образование, стремящихся к саморазвитию, обладающих какими-либо талантами и конечно же, любящих детей. Для благополучного проведения лагерной смены, педагогическому коллективу необходимо сплотиться, так как в конечном итоге все вожатые следуют одной цели - выявить и развить в

ребенке его таланты. Исходя из этого вытекает первый принцип системы управления талантами в "Индиго" - это единство педагогического коллектива.

Единство педагогического коллектива может проявлять в общих ценностях, взглядах и убеждениях, уважению к личности, педагогическом творчестве и т.д. Но это вовсе не значит, что у всех педагогов должен быть одинаковый стиль работы с детьми. Технологии педагогической деятельности могут быть совершенно разными, но любовь к детям, желание научить их чему-то новому - это то, что должно объединять всех членов педагогического коллектива.

Кроме того каждый член педагогического коллектива должен быть максимально вовлечен в процесс реализации программы смены. Для выполнения этой задачи, администрацией лагеря ежегодно организуется Школа вожатых "Индиго", где профессионалы обучают набранных вожатых педагогическим основам, основным этапам лагерной смены и возрастным особенностям детей. Там же проговариваются должностные обязанности вожатых и техника безопасности.

Главным мероприятием Школы вожатых "Индиго" является составление плана смены, куда входит: тематическое описание смены, план-сетка мероприятий и составление ожидаемых результатов смены. На этом этапе, каждый член педагогического состава должен сам почувствовать себя на месте ребенка, и знать, как выполнять те или иные задания, связанные со сплочением членов отряда и т.п. Для достижения этого эффекта проводятся тренинги в игровой форме, где педагогический коллектив выступает в роли детского коллектива и сам проживает все мероприятия. Это позволяет каждому вожатому набраться максимума знаний, который он сможет передать своим воспитанникам. Так же существует ряд тренингов для сплочения самих вожатых, которые нацелены на командную работу, логическое мышление, выявления лидеров в коллективе. Данный вид тренинга позволяет педагогическому коллективу лучше узнать друг друга,

познакомиться с возможностями и способностями каждого, что в будущем поможет в качественном проведении совместной лагерной смены.

Вторым принципом в построении системы управления талантами стала свобода выбора. Под этим принципом подразумевается создание творческого пространства для ребенка, где он может выбрать любую сферу деятельности, в которой он будет творить. Например даже если ребенок очень любит петь, но у него отлично получается рисовать, и раньше он уделял много времени занятиям по рисованию, то "Индиго" предоставляет ему отличную возможность заниматься именно тем, что ему действительно нравится и приносит удовольствие. Для создания такого творческого пространства в лагере существует множество направлений деятельности, в которых каждый ребенок может найти себе место. Эта задача решается с помощью мастер-классов или "школ", которые закреплены за каждым вожатым. Для того чтобы ребенок мог иметь представление о направлениях, в начале смены проводится презентация мастер-классов, где каждый вожатый рассказывает о своем направлении, и ребенок вправе выбрать не один мастер - класс, а несколько. Кроме того ребенок в течение смены может менять направления деятельности, если видит в этом необходимость.

Стоит отметить, что поскольку возраст у детей совершенно разный, а именно от 9 лет до 12 работа в командах и на мастер-классах будет проходить в атмосфере взаимопомощи и поддержки, так как старшие будут помогать младшим, а младшие будут перенимать опыт старших, способствуя формированию дружеской атмосферы в коллективе, что ведет к развитию целей лагерной смены, поскольку каждый ребенок должен найти себе товарища и наставника, с которым будет поддерживать связь не только на протяжении смены, но и по приезде домой.

Следующий принцип системы управления талантами в "Индиго" - это установление контакта между вожатым и ребенком. Под этим понимается установление непосредственного контакта между взрослым и ребенком, без посредников и барьеров. Необходимость этого контакта заключается в том,

что главной целью международного детского лагеря "Индиго" - является развитие в ребенке талантов, а наставничество - это один из основных способствующих факторов развития таланта у ребенка. Только при установлении непосредственного контакта между ребенком и вожатым возникает дружеская атмосфера, которая благотворно влияет на психику ребенка, и в такой атмосфере развитие талантов происходит максимально продуктивно, так как вожатый-наставник всегда поможет советом, опытом и просто поддержит, если у ребенка что-то не получается.

Из принципа контакта логично вытекает следующий принцип, который включает в себе тенденцию к обращению отдельного внимания непосредственно на фигуру вожатого, как личности. Этот принцип необходим, так как именно вожатый, воспитатель, педагог является образцом для подражания у детей. Фигура вожатого является ключевой в воспитательном процессе. Все, начиная от внешнего вида вожатого, заканчивая его творческим потенциалом является образцом для детей, поэтому крайне важно уделять особое внимание фигуре вожатого.

Вожатый должен обладать следующими качествами:

1. Вожатый всегда должен выглядеть аккуратно. В "Индиго" каждый вожатый имеет свою форму, которая показывает его принадлежность к лагерю. Эту форму необходимо носить в течение организационного периода смены, и вожатый должен надевать эту форму в дни официальных мероприятий смены, например "Открытие лагерной смены", "Закрытие лагерной смены", "Спартакиада" и т.д. Исключая дни, в которые вожатый обязан находиться в форме, одежда вожатого должна выглядеть прилично и быть чистой и аккуратной.

2. Вожатый должен обладать необходимыми педагогическими навыками. Поскольку вожатый постоянно находится рядом с детьми, а в течение смены могут произойти абсолютно любые инциденты во взаимодействии между детьми, или ребенком и вожатым, вожатый должен

обладать необходимыми навыками педагогического мастерства, чтобы контролировать и регулировать происходящее.

3. Вожатый должен иметь большую базу игр, которая включает в себя игры на знакомство, сплочение, преодоление тактильного барьера и т.д. В зависимости от периода смены, для организации детей, выделяют несколько типов игр:

- игры на знакомство, проводятся во время организационного периода, несут функцию знакомства детей между собой и знакомство вожатых с детьми;

- игры на преодоление тактильного барьера и игры на сплочение, проводятся в основной период лагерной смены, целью является сплочение, выявление лидера команды, образование командного духа в отряде;

- подвижные игры, проводятся вне зависимости от периода смены;

- познавательные игры, так же проводятся вне зависимости от периода смены.

4. Вожатый должен иметь организаторские способности. Для того чтобы для ребенка смена в «Индиго» стала ярким, незабываемым событием в жизни, она должна быть продумана до подробностей, и качественно организована. Так как организаторами выступает педагогический коллектив, то логично допустить, что каждый член педагогического состава должен иметь организаторские способности, так как на их ответственности не только проведение хорошей смены, но и ответственность за здоровье и безопасность детей.

5. Вожатый должен быть талантливым. Так как наш лагерь направлен конкретно на поиск талантов, то и педагогический отряд должен обладать рядом талантов, поскольку талантливый вожатый может стать отличным примером для ребенка. Кроме того, талантливый вожатый достигает большего понимания с ребенком, нежели обычный. На своем примере талантливый вожатый показывает все стороны жизни таланта, заражает

ребенка стремлением, ответственностью и умением не сдаваться на пути развития своего таланта.

Последним принципом МДЛ «Индиго», является принцип поликультурности. Исходя из того, что сам лагерь находится в Испании, а участники лагеря являются представителями совершенно разных культур, этот принцип имеет максимальную значимость. Для того, чтобы Российская и Испанская культуры продуктивно взаимодействовали между собой, педагогический коллектив должен рассказать детям об особенностях данной культуры, чтобы не возникало конфликта между представителями разных культур, и отдых детей проходил в максимально комфортной обстановке.

Таким образом, исходя из принципов, которые установлены в лагере «Индиго», формируется система управления талантами. При соблюдении всех этих принципов, деятельность лагеря будет всегда проходить качественно, а команда организаторов будет работать как хорошо отлаженный механизм. Только благодаря этому, будет достигаться желаемый эффект, а именно – выявление и развитие талантов детей.

Определив, на каких принципах основывается система управления талантами в международном детском лагере «Индиго», необходимо определить, в каких именно направлениях будут развиваться отдыхающие в лагере дети.

3.2 Основные направления деятельности в программе управления талантами в детском лагере «Индиго»

Поскольку главной задачей детского международного лагеря «Индиго» является поиск, выявление и развитие талантов в детях в возрасте от 9 до 12 лет, а одним из принципов управления талантами в «Индиго» является свобода выбора у ребенка, то организаторы лагеря должны предоставить ребенку эту свободу выбора.

Поиск и развитие талантов в детском лагере «Индиго» осуществляется с помощью интегративного метода, то есть разделения лагерной смены на несколько направлений деятельности. В данном случае, речь не идет о классическом делении на хореографию, вокал, баскетбол, вышивание и т.п. Разумеется, такое деление является базовым, оно в некоторой степени останется, но в нашем лагере необходимо сделать упор именно на таланты детей. Поэтому следует уделить большое внимание поиску талантов как по культурно – творческому аспекту, так и в подготовке любого рода проектов (культурных, социальных, педагогических). На данный момент, проектная деятельность является актуальным направлением, так как именно создание проектов развивает необходимые организаторские, лидерские и командные навыки в человеке, в данном случае в ребенке.

Для осуществления проектной деятельности, в лагере будет создана секция проектов, где ребенку будут предоставлены варианты тематических проектов. В данной секции, ребенок может как выбрать понравившуюся ему тему проекта, так и предложить ее самостоятельно.

Данная секция позволит ребенку реализовать свои задумки проходя все стадии разработки проекта:

- постановку целей и задач проекта;
- разработку плана достижения этой цели;
- составление план-схемы проекта;
- сбор материалов и информации для проекта;
- подготовку презентации и отчета по разработанному проекту;
- презентацию проекта.

Для разработки такого рода проектов, возможно кооперирование детей в группы любым количеством. Среди каждой группы будет выделяться один менеджер проекта, который будет руководить своей командой, кооперировать их действия, проводить отчетность и следить за выполнением задач каждого члена команды. Другая модель разработки проекта, когда ребенок без команды работает над своим проектом, при этом точно так же ребенок может

обращаться за помощью к вожатым, сверстникам и администрации. Итоговым результатом данной секции будет являться презентация проектов, где каждый проект будет оценен жюри, и, возможно, будет воплощен в жизнь, как во время лагерной смены, так и за ее пределами. Такая форма работы над проектом позволит детям погрузиться в атмосферу делового общества. Задачей педагога в таком роде деятельности является – грамотное обучение ребенка организовывать и планировать свою деятельность, направленную на решение какой-либо актуальной проблемы.

Так как лагерь «Индиго» является международным, то есть предполагает нахождение в лагере детей разных национальностей, то еще одним направлением деятельности лагеря выступает языковой блок. Разумеется, общим языком в лагере является английский язык, так как он признан одним из 7 международных языков но чтобы развивать детей в языковой сфере, что является очень актуальным и полезным аспектом на сегодняшний день, в лагере будут созданы языковые секции, где дети смогут общаться с носителями языка, тем самым повышая свой уровень знания того или иного языка. Языковые кружки будут формироваться в зависимости от наличия носителей языка.

Обучение языку будет проходить не в «сухом» лингвистическом формате, а в интерактивном. Это подразумевает под собой возможность детей участвовать в полноценном межкультурном диалоге, посредством которого, дети будут знакомиться с разными культурами.

Такое обучение может проходить как в игровой форме, так и в форме мастер-класса, в зависимости от предпочтений педагога. Данные формы позволят детям познакомиться со всеми аспектами разных культур, например кухней, природными особенностями, образовательной системой, менталитетом, религией, историей, достижениями той или иной культуры. Именно игровая форма таких мероприятий позволит ребенку чувствовать себя не на уроке в школе, а в месте, где он действительно может анализировать нужную ему информацию. Система посещений данной секции

абсолютно свободная, по желанию. Итогом данной секции может выступать презентация ребенка, или группы детей, на языке, основы которого они изучали в течение работы в языковой школе.

Следующим направлением в международном детском лагере «Индиго» выступают интеллектуальные секции. В этих секциях у детей будет возможность не только узнать теорию по таким дисциплинам как: физика, химия, экология, биология, математика, но и применить свои знания на практике. Упор в лабораториях сделан именно на практическую составляющую. Дети смогут наглядно увидеть, как работают теория на примере различных интересных опытов. Разумеется, все опыты проводятся в рамках техники безопасности.

Данная секция позволяет детям творчески развиваться именно в научной сфере. Имея какие-либо идеи и навыки, ребенок не везде может найти им применение, но в «Индиго» ребенок может найти себя и в науке. Результатом интеллектуальной секции будет отчет на научной конференции, которая будет проводиться по окончании смены.

Так же можно выделить еще одно не менее значимое направление деятельности лагеря – дискуссионная секция. Целью этой секции является раскрытие в ребенке ораторских навыков, навыков конструктивно излагать свою точку зрения, уметь формировать аргументы и контраргументы, при этом выслушивая и уважая мнение своих товарищей. В данной секции дети могут пообщаться с куратором на разные волнующие их темы, политические, социальные, психологические и т.д. В свою очередь куратор данной секции может предлагать свои темы для обсуждения, обучать детей грамотно вести дискуссию и помогать в поиске и сборе информации для беседы. Итогом данной секции будет проведение публичных дебатов, где дети смогут проявить свои навыки, приобретенные в дискуссионном клубе.

Отдельным и очень значимым направлением в «Индиго» является спорт. Разумеется, существуют специальные спортивные лагеря, куда дети целенаправленно едут заниматься спортом и повышать свой уровень

профессионализма. В «Индиго» же существуют разные спортивные секции: баскетбол, волейбол, футбол, плавание, гимнастика, скалолазание, йога и т.д. Каждый ребенок, в зависимости от предпочтений может выбрать любую из предложенных секций, вне зависимости от того, занимался ли он этим раньше или нет. Все эти секции курирует физический руководитель «Индиго». Кроме курирования секций, физический руководитель проводит обще лагерные спортивные мероприятия, и каждое утро проводит обязательную для всех зарядку. Данное направление позволяет не только развить в себе желаемые физические способности, но и дисциплинирует детей, пропагандируя здоровый образ жизни. Итогом данного направления служит спартакиада, которая проводится в итоговом периоде смены.

Разумеется, помимо вышеперечисленных направлений деятельности, как и в каждом лагере, в «Индиго» функционируют кружки по направлениям: вокал, хореография, изобразительное искусство, которые дети тоже выбирают по собственному желанию, демонстрируя свои навыки на обще лагерных концертах.

Вся работа направлений деятельности международного лагеря «Индиго» отражается в тематической план-сетке мероприятий. Так как тематики смены ежегодно меняются, план-сетка мероприятий и описание смены меняется вместе с тематикой.

Так как любая деятельность системы подразумевает под собой получение какого-либо результата, необходимо знать, что именно включает в себя результат данной деятельности. Для того чтобы дети прониклись идеей развивать свои таланты, и вся работа педагогического состава не прошла даром, необходимо разработать систему слежения за развитием талантов детей вне лагеря.

3.3 Результаты программы развития системы управления талантами в международном детском лагере «Индиго»

Дети, проведя в лагере, целую смену, которая длится 21 день, успевают изучить множество курсов по различным направлениям: спортивным, творческим, научным. Очень важно, чтобы те навыки и знания, которые ребенок получил за эту смену, не угасли в нем и после ее окончания. Он должен понимать, к чему ему надо стремиться, должен понимать, что ему надо делать для развития своих талантов и должен не бояться проявлять их перед обществом. Поэтому очень важно, чтобы у ребенка сохранилась связь с лагерем после окончания смены, а также, чтобы он чувствовал поддержку от вожатых и педагогов лагеря в любое время.

В 2000 году профессор Гэри Макферсон из университета в Мельбурне задавал детям от 7 до 9 лет, которые только что поступили в музыкальную школу, несколько интересных вопросов. Он хотел выяснить, какие факторы влияют на успешное обучение музыке — из чего складывается правильная мотивация?¹⁵

Детей спрашивали: «как долго ты собираешься играть на инструменте, который выберешь?» Спустя всего 9 месяцев была ощутимо заметна разница между ними: те, кто собирался сменить инструмент через несколько лет или вообще не воспринимал обучение музыке как что-то серьёзное, показали худшие результаты независимо от времени, которое они уделяли своим занятиям. Лучшими оказались те, кто связывал с музыкой устойчивые ожидания — в целом они больше занимались и продвинулись вперёд дальше, чем остальные.

Это небольшое исследование показывает, как важно еще на смене в «Индиго» заложить у детей понимание того, что их талант может вырасти в нечто большее, он может стать большим успехом для них. Но ребенку

¹⁵ Литвинова Ю.Л. Развитие талантов, опродукчивание и командная работа: тренды образования в эпоху технологий - 2015

свойственно отвлекаться на многие вещи в этом мире, поэтому эту мысль о развитии талантов, которую мы заложим ему в течение смены, ее очень важно поддерживать и подогревать. Ведь если ребенок не чувствует важности своего таланта, то он и не захочет развиваться в нем, и как следствие, на фоне своих, более успешных ровесников, замкнется в себе. Ведь абсолютно у каждого ребенка есть какой-то талант, надо только обратить на него внимание, пообщаться с ребенком и помочь ему раскрыть его.

В своей классической книге «Мифологии» Ролан Барт проанализировал образ Мину Друэ — поэтессы, которая прославилась своими стихами ещё в восьмилетнем возрасте.

«...перед нами до сих пор неизжитый миф о гениальности. Классики некогда заявляли, что гений — это терпение. Сегодня же гениальность состоит в том, чтобы опередить время, написать в восемь лет то, что нормально пишется в двадцать пять. Это количественный вопрос времени — надо просто развиваться немного быстрее других. Поэтому привилегированной областью гения оказывается детство.»¹⁶

Важно донести до ребенка, что он талантлив и что над своим талантом надо работать, и только так можно стать успешным, если ты не будешь трудиться и уделять этому время, то твой талант просто угаснет.

Концепцию осознанной практики ввёл в научный оборот шведский психолог Андерс Эрикссон из Университета штата Флорида. Своё первое (и впоследствии знаменитое) исследование он провёл в 1993 году в Берлинской академии музыки.¹⁷

Что отличает выдающегося музыканта от посредственного? Ответ Эрикссона и коллег: практика, ещё раз практика, ещё больше практики.

Поэтому очень важно поддерживать связь с ребенком и после лагеря для того, чтобы просто общаться с ним, направлять его в развитии его талантов, помогать идти вперед и не сдаваться. Так же вожатый-педагог

¹⁶ Ролан Барт, Мифологии – МИФ. - 2015. – С.193

¹⁷ Бочарников О.Е., Слагаемые успеха: врождённое, придуманное и приобретённое - 2014

сможет поддержать ребенка, если у него возникнут проблемы и сможет помочь ему составить план для работы над своим талантом. Для реализации такой связи между ребенком и лагерем мною были разработаны несколько мероприятий, призванных помочь в этом.

1. Письмо в будущее.

Когда ребенок увидит, в чем его талант, посетит несколько занятий на эту тематику, то он уже будет заинтересован и вовлечен в это. В этот период будет проводиться мероприятие внутри отряда, направленное на то, чтобы каждый ребенок проанализировал для себя свою сильную сторону и немного заглянул в будущее и представил, как в дальнейшем может развиваться этот талант.

Для этого каждому участнику будут розданы бумага и ручка и предложено следующее задание: «Каждый из вас открыл в себе какой-то талант. Кто-то уже достаточно хорош в нем, а кто-то только начал двигаться в этом направлении – это неважно. Главное, что все вы видите свой талант и хотите в нем развиваться. Давайте представим, какими вы будете через год, каких высот вы уже достигнете, и напомним письмо себе в будущее. Представьте, чтобы вы себе пожелали, представьте, каких высот вы должны уже достичь – и спросите у себя будущего, а так ли это? Например, научился ли я играть свою любимую песню на гитаре? Или научился ли я забрасывать «трехочковый» в баскетболе? Спросите у себя из будущего, достиг ли он того, о чем вы сейчас мечтаете? И напишите то, чего вы желаете ему еще достичь, в чем-то может быть приободрите будущего себя и напомните ему о том, как вы приняли решение идти вперед и не сдаваться!»

Когда каждый член отряда закончит писать письмо самому себе в будущее, мы вместе запечатаем конверты, подпишем адреса и сложим их в одну коробку. Ровно через один год вожатый вышлет эти конверты каждому ребенку на их адрес. Таким образом, через год ребенок освежит все свои цели и планы, он вспомнит о том, как у него горели глаза, когда он занимался

своим любимым делом. Это приободрит его и напомним о его взгляде на самого себя.

2. Социальная сеть «Индиго»

Но так же важно постоянно, на протяжении этого года и дальнейшего времени иметь эту связь и поддержку. Ведь можем ли мы сами заметить, что нас вдруг начали одолевать тревоги, и принять соответствующие меры для восстановления фокуса? Общение с единомышленниками и старшими наставниками помогает нам поддерживать ум в таком состоянии, которое наилучшим образом подходит для выполнения той или иной насущной задачи, — неважно, идет ли речь об алгебраическом уравнении, стряпне по рецепту или моделировании одежды.

Каковы бы ни были наши таланты, постоянный фокус на них всегда помогает нам раскрыть их в наилучшем виде. Поэтому важно постоянно быть рядом с ребенком, хотя бы по переписке и помогать ему держать этот фокус, и идти, по выбранному им, направлению.

Эту функцию может успешно выполнять социальная сеть «Индиго». Там дети могут поддерживать связь не только со сверстниками, но и с вожатыми, педагогами. Так как возможно участие детей из разных стран, то в данную социальную сеть будет включен функционал переводчика.

Ни для кого не секрет, что современные дети много времени проводят в интернете, поэтому для нас тоже очень важно быть там, рядом с ними. Сейчас многие обучающие программы перемещаются в интернет на базы дистанционного и онлайн-обучения и трансформироваться в приложения и видео контент.

Мы живём в информационном мире. Ни для кого не секрет, что каждый школьник может завести свой канал на YouTube и начать вести блог о том, как правильно собрать велосипед или построить бизнес.

Всё это приводит к огромному переизбытку знаний и контента, который никем не фильтруется. Пользователь просто теряется в этом потоке.

Отсюда ключевая мысль — нужны те, кто будут фильтровать знания и говорить о том, что действительно работает, а что — нет. Важно быть рядом с ребенком даже во всемирной паутине, читать то, что читает там он, смотреть то, что смотрит он, быть с ним на одной волне. И тогда у педагога будет возможность напомнить ребенку о его цели, направить его в нужное русло. Подсказать проверенный интернет - ресурс, способный помочь ему еще больше развить свой талант. Подсказать ему какие-то тематические форумы, где можно найти единомышленников, которые хотят развиваться в том же деле. Или просто пообщаться со своим подопечным по переписке, выслушать его и, если потребуется, что-то подсказать.

Так же для каждого ребенка педагог распишет план развития конкретно его таланта и будет направлять ребенка по этому плану. Педагог распишет задачи, которые должен выполнить его подопечный, и будет помогать ему в этом, будет напоминать ему о сегодняшних целях, направлять его и подбадривать идти вперед.

Еще один плюс социальной сети в том, что там буду не только педагоги и вожатые, а его сверстники и друзья. Те ребята в лагере, которые вместе с ним открывали в себе новые таланты и приняли решение развиваться в них.

Сугата Митра на ATD говорил об уникальном эксперименте, во время которого группа детей, находящаяся в глухой деревне в Индии, самостоятельно разобралась с тем, как устроен компьютер. И всё это без помощи тренера или учителя, имея только доступ к интернету. Что это значит для нас?

Это доказывает, что группа сильнее индивида. Что группа способна решать сложные задачи и активизировать способности друг друга. Значит поддержка друзей и командная работа могут очень помочь ребенку в развитии его навыков.

А это значит, что платформенные ИТ-решения, которые мы можем использовать для поддержки детей, должны предоставлять им возможность

объединяться в группы для обсуждения, поддержки, решения практических задач и давать доступ к необходимой информации.

Таким образом, в данной социальной сети, у ребенка будет возможность создания своего кабинета, где он поместит информацию о себе. В личных сообщениях он всегда сможет обратиться к педагогу и пообщаться с ним, попросить совета. А так же он сможет создавать свои темы на форумах, в которых смогут участвовать его друзья и все отдыхающие в лагере.

Так же, в этой сети вожатые и педагоги будут выкладывать актуальные новости на сегодня для детей и подростков, так же будут освещать интересные факты, которые помогут в развитии различных талантов и просто приободрять детей и напоминать им об их цели.

И третий плюс социальных сетей, это возможность участия родителей. Ведь важно, чтобы они принимали участие в жизни ребенка и были в курсе его стремлений и достижений. И именно на платформе этой сети родители и педагоги смогут общаться вместе, педагог сможет рассказать родителям о том, чего достиг их ребенок и предложить им план, по которому их чадо может развиваться в дальнейшем. Так же сотрудничество родителей с педагогом очень поможет ребенку, ведь так он будет ощущать дома огромную поддержку и ему будет легче двигаться в выбранном направлении.

Многим родителям очень сложно вступить в контакт с детьми. Часто родители, не зная, что делать, отстраняют от себя детей с помощью гаджетов. Двухлетний малыш, сосредоточенный исключительно на планшете — обычное явление. Данная социальная сеть поможет родителю увидеть, чем интересуется их ребенок, в чем он хочет развиваться. Так же педагог, который работал над конкретным навыком ребенка всю смену, сможет более ярко раскрыть портрет ребенка для родителя именно в этом свете.

3. Слеты и форумы

Кроме самоанализа и внешней поддержки и направления через интернет очень важны личные встречи. Там ребёнок, во-первых, сможет получить живое общение от педагогов и друзей. Во-вторых, на таких слетах возможно продемонстрировать то чего, ты достиг.

Эти слеты могут проводиться раз в год, и каждый раз в новом месте. Они будут направлены на поддержание общения между участниками лагеря. А также на демонстрацию своих талантов. На таких мероприятиях будут устраиваться мастер-классы и творческие вечера, где ребенок покажет, чего он достиг, и увидит, как выросли в своем деле другие ребята.

Такие встречи очень важны, поскольку представление своих талантов перед другими - это очень волнительно. Все мы люди, и все ожидаем похвалы за свои труды, именно на таких слетах ребенок ее сможет получить. Он сможет сорвать аплодисменты зала или просто восторженный комментарий своего друга. Осознание того, как далеко он продвинулся, поможет ребенку не останавливаться на достигнутом.

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа	ФИО
14A2A	Никоновой Марии Александровне

Институт	ИСГТ	Кафедра	ИП
Уровень образования	Бакалавр	Направление	Менеджмент 38.03.02

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:	
<p><i>Положения и рекомендации по корпоративной и социальной ответственности, используемые в российской практике</i></p> <p><i>Внутренняя документация предприятия, официальной информации различных источников, включая официальный сайт предприятия, отчеты</i></p>	<p>Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы (распоряжение Правительства РФ № 792-р от 15.05.2013);</p> <p>Концепция развития дополнительного образования в России (распоряжение Правительства РФ № 1726-р от 04.09.2014);</p> <p>Официальный сайт МДЦ «Артек».</p>
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:	
<p><i>Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – безопасность труда; – стабильность заработной платы; – поддержание социально значимой заработной платы; – дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников; 	<p>Проанализировать внутреннюю социальную политику МДЦ «Артек», нацеленную на работу с персоналом данного предприятия.</p>
<p><i>Анализ факторов внешней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – спонсорство и корпоративная благотворительность; – содействие охране окружающей среды; – взаимодействие с местным сообществом и местной властью; 	<p>Проанализировать внешнюю социальную политику предприятий, которая направленная на поддержание благоприятного имиджа компании, посредством проведения социально-значимых мероприятий.</p>
<p><i>1. Определение стейкхолдеров организации:</i></p>	<p>1. Описать стейкхолдеров МДЦ «Артек».</p>

<ul style="list-style-type: none"> - внутренние и внешние стейкхолдеры организации; - краткое описание и анализ деятельности стейкхолдеров организации. 	
<p>2. Определение структуры программы КСО</p> <ul style="list-style-type: none"> - Наименование предприятия; - Элемент; - Стейкхолдеры; - Сроки реализации мероприятия; - Ожидаемый результат от реализации мероприятия. 	2. Провести анализ мероприятий, проводимых в рамках социальной ответственности.
<p>3. Определение затрат на программы КСО</p> <p>-расчет бюджета затрат на основании анализа структуры программы КСО</p>	3. Определить затраты на реализацию социальных мероприятий компании МДЦ «Артек».
4. Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций	4. Оценить эффективность программ КСО МДЦ «Артек».

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	
--	--

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Ассистент	Грахова Е.А.			

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
14A2A	Никонова М.А.		

Глава 4 Социальная ответственность предприятия МДЦ «Артек»

4.1 Анализ внутренних факторов социальной ответственности

В настоящее время, понятие социальной ответственности в бизнесе стало очень актуальным. Так как корпоративная социальная ответственность способствует росту компании, делает компанию более конкурентно способной и привлекательной для потребителей.

Корпоративная социальная ответственность – это особая концепция бизнеса, когда предприятие не только соблюдает законы и производит качественный продукт или услугу, а помимо этого добровольно берет на себя дополнительные обязательства перед обществом в целом.

У социальной ответственности предприятия существует два основных направления:

1. Комплекс направления политики, связанный со стейкхолдерами, ценностями и потребностями людей, сообществ и окружающей среды.
2. Нацеленность бизнеса на устойчивое развитие в своей отрасли.

Социальная ответственность делится состоит из нескольких компонентов:

1. Этическая ответственность
2. Филантропическая ответственность
3. Экологическая ответственность
4. Правовая ответственность
5. Экономическая ответственность

В основе концепции лежит экономическая ответственность, она позволяет извлекать компании прибыль путем удовлетворения потребностей потребителей. Соблюдение законов контролирует правовая ответственность. Основа этической ответственности – это моральные принципы компании. Филантропическая ответственность побуждает компанию участвовать в различных социальных программах, тем самым развивая благосостояние общества в целом.

Для того чтобы построить систему корпоративной социальной ответственности в компании, необходимо определить миссию этой компании.

В данном случае миссия «Артека» сформулирована на основе гуманистических ценностей развития человеческой индивидуальности, самоопределения, самовыражения, самореализации, личностного роста, сотрудничества и гражданской активности. «Артек» рассматривается в трех аспектах: – как самоценная образовательная система, – как инновационная площадка российской системы образования, – как социальный институт. В соответствии с этим определяется триединая миссия «Артека». Миссия «Артека» как образовательной системы состоит в создании инновационного культурно - ориентированного, оздоровительно - образовательного пространства, где ребенок получит знания о мире и о себе, претворенные в умения действовать и взаимодействовать, успешный опыт интеллектуальной и творческой деятельности, которые станут стимулом его дальнейшего развития. Миссия «Артека» как инновационной площадки российского образования состоит в разработке и внедрении педагогических технологий, позволяющих получить качественно новые образовательные результаты, соответствующие современным вызовам. Миссия «Артека» как социального института состоит в воспитании поколения людей с инновационными установками, способных вывести страну на ключевые мировые позиции в науке, культуре, творчестве, гуманных межличностных отношениях. «Артек» призван воспитывать преобразователей, деятелей, творцов, стремящихся к самореализации во благо страны и мира.

Главным направлением внутренней социальной политики МДЦ «Артек» являются сами дети, отдыхающие в лагере.

Ребенок в Артеке учится не только каким-то навыкам и знаниям в сфере науки, спорта или культуры, он познает себя и окружающий мир, делает открытия как и об окружающем мире, так и самом себе и своих соратниках. Каждый артековец в течение смены строит новые отношения, и устанавливает особые тесные контакты как со сверстниками, так и со

взрослыми. Как правило, эти связи остаются с ним надолго и не теряются после окончания смены. В течение смены, каждый ребенок постигает незыблемые истины, у него складывается новая система ценностей, он учится доверять, строить прочные взаимоотношения, получает бесценный опыт общения, формирует в себе систему смыслов и приобщается к культуре.

Социальная политика в Артеке основывается на трех постулатах, на своеобразных трех «О»:

1. Образование;
2. Оздоровление;
3. Отдых.

Образование

Образование включает в себя множество направлений, которые по-разному влияют на ребенка.

Во-первых, сама тематика смены несет в себе образовательный характер. В течение смены может пройти ряд образовательных мероприятий, который нацелен на детей с несформированным кругом интересов, для того, чтобы они выбрали наиболее близкое для них направление. По средствам таких мероприятий, ребенок осваивает предоставленную ему информацию.

Во-вторых, существует ряд образовательных событий близкого тематического содержания, созданные для детей с высоким уровнем самоопределения, где дети углубляют свои знания в определенной сфере.

Все эти мероприятия функционируют по средствам образовательного кластера «EAST», который объединяет 14 центров, в рамках которых работают кружки, секции, клубы и студии по различным направлениям и сферам деятельности. Направление ребенок выбирает себе сам среди 4 основных:

Есо - туризм, археология, геология, образовательные экотропы и др.

Art – литературно – лингвистический центр, центр ремесел, школа искусств, киностудия и др.

Sport – Центр единоборств, Ледовый дворец, Детская морская флотилия, спортивные секции.

Techno – программы по нанотехнологиям, робототехнике, моделированию, космонавтике, детская железная дорога и др.

Оздоровление

Оздоровительная программа в Артеке включает в себя обеспечение безопасности, охраны жизни и здоровья детей, которое осуществляется в помощью разумного чередования интеллектуальной и физической деятельности детей.

Помимо этого уделяется большое внимание к адаптации ребенка к новым климатическим и бытовым условиям. Происходит стимулирование двигательной активности детей по средством игровых программ и спортивных мероприятий.

Так же обеспечивается здоровый эмоционально – психологический климат в отношениях детей между собой и отношений между детьми и взрослыми.

Кроме прочего система оздоровления включает в себя мотивацию к здоровому образу жизни, занятием спортом и правильному питанию, профилактику алкоголизма и наркомании и т.д.

Отдых

Под отдыхом в Артеке понимается не привычное нам понятие об отдыхе, а сформированная, яркая, насыщенная и интересная программа мероприятий, которая позволяет отдыхать ребенку не пассивно, а творчески. Такая программа тесно сопряжена с информационно - познавательной деятельностью. Правильно построенная система мероприятий, дает возможность ребенку не только творчески отдохнуть, но и набраться новых знания и сделать большое количество новых открытий, на что и направлена система управления талантами в Артеке. Такая система позволяет максимально реализовать творческий потенциал и способности ребенка в игровой форме.

Обучение сотрудников МДЦ «Артек»

Другим внутренним направлением социальной ответственности в Артеке являются педагоги и воспитатели, которые выступают в качестве персонала и организаторов программ воспитания и самореализации детей. Для того, чтобы создать максимально благоприятную атмосферу для отдыхающих детей в МДЦ «Артек», необходим дружный коллектив воспитателей и преподавателей, которые будут работать с детьми на протяжении всей смены. Чтобы создать благоприятную атмосферу в педагогическом коллективе, администрация лагеря проводит Школу педагогических работников «Артека». Слушателями Школы могут стать юноши и девушки в возрасте 20 – 25 лет: – выпускники высших учебных заведений, завершившие обучение по уровням профессионального образования "бакалавр", "специалист", "магистр"; – молодые педагоги различных специальностей (хореограф, музыкальный руководитель, специалисты декоративно-прикладного творчества и т. д.); – руководители, лидеры детских и молодёжных общественных объединений; – выпускники средних учебных заведений социально-педагогической и медицинской направленности; – молодые специалисты других специальностей, имеющие высшее образование; – юноши, отслужившие в рядах Вооруженных Сил Украины.

ШПР «Артек» помогает педагогическому коллективу в первую очередь сплотиться между собой, ведь именно качественное взаимодействие между воспитателями и педагогами является залогом хорошо проведенной смены. Также ШПР обучает молодых людей педагогическим основам, психологии детей и дает отличную игровую базу, для того, чтобы преподаватели могли максимально плодотворно работать с детьми.

4.2 Анализ внешних факторов социальной ответственности

«Артек» для системы образования

«Артек» в силу особенностей среды и условий может внести большой вклад в развитие неформального и информального образования.

Здесь могут активно разрабатываться и внедряться технологии, позволяющие шире использовать возможности неформального образования, устанавливать его связи с формальным образованием. Основная для «Артека» педагогическая «технология образовательного события» собственно и есть инструмент, с помощью которого можно дополнять знания ребенка, полученные в рамках классно-урочной системы, за счет межпредметности выходя на целостную картину мира, а за счет метапредметности — на формирование ключевых компетенций.

В «Артеке» будут активно выстраиваться модели взаимодействия системы образования с внешними партнерами, работающими в различных областях. Опыт «Артека» поможет получить ответы на такие вопросы:

- Как и чем привлекать специалистов в области науки, высоких технологий, искусства, бизнеса, социальных отношений, спорта, медицины, экологии к сотрудничеству с системой образования?
- Как включать в образовательный процесс «непедагогов», как использовать их потенциал для неформального образования?
- Как организовать взаимодействие детей со специалистами высокого класса?
- Как выстраивать продуктивные модели этого взаимодействия?
- Что может дать общение с профессиональным художником ребенку, у которого есть уроки ИЗО? Что получит старшеклассник, у которого в курсе обществознания есть блок экономических знаний, от общения со специалистом в области макроэкономики или банковского дела? Чем может дополнить уроки литературы общение с хорошим современным писателем? Как выстраивать это общение? Какую деятельность организовать?

«Артек» может внести особый вклад в построение продуктивной модели среды, в которой будет успешно происходить неформальное образование. Понятно, что неформальным образованием невозможно руководить, но к нему можно мотивировать, пробуждая в ребенке познавательную активность, и его можно поддерживать с помощью специальной концепции образования.

Еще одно важное и актуальное направление — отработка новой модели педагогического образования, построенного на принципе рефлексии профессиональной деятельности. Эта модель реализуется в педагогическом вузе «Артека». Она строится на том, что студенты, работая водителями, накапливают профессиональный опыт, который в ходе занятий сначала рефлексится, подвергается анализу, а потом интерпретируется с точки зрения научного знания. Таким образом, вместо традиционной дедуктивной модели «от теории к практике» используется иная — индуктивная модель, построенная на рефлексии и осмыслении опыта — «от практики — к теории». Опыт такого профессионального педагогического образования может стать актуальным для системы высшего профессионального образования страны. «Артек» сможет дать новые идеи, новые импульсы системе образования, связанные с готовностью к воспитанию человека будущего. Технологии неформального образования, принципы построения среды для неформального образования, модель взаимодействия «ребенок — профессионал», новые подходы к педагогическому образованию — вот вклад «Артека» в развитие российской системы образования.

«Артек» для общества

«Артек» сегодня предлагает новые форматы взаимодействия с социумом, внешней средой. Очевидно, чтобы стать инновационно - образовательной площадкой, внутренних ресурсов самого «Артека» не хватит. В связи с этим Центр предполагает многочисленные формы продолжительного, открытого, стратегического сотрудничества с государственными корпорациями, научными, культурными и

образовательными структурами, частными лицами. Эти схемы взаимодействия позволят наполнить «Артек» новыми смыслами и перспективами. Роль «Артека» здесь может быть значимо повышена только в том случае, если идеи развития государства смогут найти свое воплощение в жизни молодых граждан нашей страны, уже в детстве продемонстрировавших активность в учебе, спорте, искусстве, освоении наук. Дети, получившие артековское воспитание, смогут в будущем стать агентами продвижения идей, связанных с построением демократических основ государства, реализацией крупномасштабных проектов страны по освоению и развитию территорий, перспективных секторов экономики. Получив опыт успеха и самореализации в «Артеке», они смогут стать агентами реализации государственной политики во взрослой жизни. Дети «Артека» смогут думать и действовать иначе, чем их родители, — более эффективно.

«Артек» как образовательный центр предполагает реализовать и предложить обществу инновационную систему работы с персоналом, новую кадровую политику. Ее приоритетом являются работники образовательных подразделений, педагогический персонал. Работа со службами эксплуатации и сопровождения будет в том числе реализовываться на конкурсной основе с использованием передачи части производственных функций на аутсорсинг. Одновременно с этим новая кадровая политика «Артека» может заключаться в том, чтобы находить педагогические смыслы в деятельности, ранее носившей лишь сервисные, обеспечивающие функции по отношению к образовательному процессу. Так, например, процесс водоснабжения «Артека» как объекта образовательной инфраструктуры может стать элементом образовательного процесса в том случае, если будет найдена возможность встраивания в него образовательных задач по измерению количества воды, потребляемой лагерем, и формирования у детей бережного отношения к ранее не оценивавшимся ресурсам. Вся деятельность, которая не найдет такого смысла, может быть отдана на внешний подряд. Работа в этом направлении будет иллюстрацией следующих принципов:

- педагогический работник — главный сотрудник «Артека»;
- объектом образовательной деятельности при определенном подходе в «Артеке» может стать окружающая среда и любой элемент инфраструктуры. Это позволит повысить качество предлагаемых услуг и в случае положительной верификации результатов эта модель может быть предложена детским лагерям страны, образовательной системе России в целом.

«Артек» для Крыма

Актуальной задачей развития и позиционирования «Артека» является региональное партнерство с Крымским регионом. «Артек» — одна из ключевых федеральных структур в Крыму, который может задавать новый вектор развития образовательной системе Крыма. Необходимо предусмотреть различные форматы включения жителей региона в новую образовательную среду. «Артек» станет крымским центром дистанционного образования, образовательной ИТ-инноватики, форматов обучения нового поколения. «Артек» — социальный партнер Крыма, в Концепцию развития которого заложена синтетическая идея: проекты, создаваемые артековцами, могут не только иметь учебную значимость, но и реализоваться по заказу «взрослых» партнеров, работающих в области культуры, науки, производства, общественных отношений. Таким образом, актуализируется воспитательная, гражданственная, политическая миссия «Артека» в современной истории России. Немаловажным элементом реализации образовательной политики «Артека» является снижение социальной и политической напряженности в отношении Крыма как со стороны российского общества, так и на международной арене. «Артек» — пространство детства и образования, вне политики и идеологии. Этот подход способствует формированию нового имиджа Крыма. Развитие и продвижение бренда «Артек» — это развитие и продвижение бренда «Крым».

4.3 Оценка программы социальной ответственности МДЦ «Артек»

Приблизительно оценить степень влияния «Артека» на систему российского образования помогут простые арифметические подсчеты. Данная Концепция предполагает, что к 2020 году «Артек» сможет выйти на проектную мощность приема 4000 детей за одну летнюю смену. В год проходит 14 смен, по предварительным расчетам при круглогодичном функционировании лагерь сможет принимать до 35000-40000 детей ежегодно. Сегодня в нашей стране в школах учится 13,4 млн. школьников (данные Демографического Ежегодника России, 2013). По официальным данным, сегодня в России насчитывается порядка 53500 школ, при этом их количество сокращается (в связи с оптимизацией, объединением нескольких образовательных организаций в комплексы и центры). С точки зрения социологии, поколение — это общность людей по времени рождения, сегодня приблизительно равному 10 годам («Поколение Z» — родившиеся в 1990-2000 гг.). Таким образом, «Артек» сможет приблизительно посетить до 400 000 представителей одного поколения школьников. Исходя из этих расчетов, в перспективе возможна ситуация, когда в течение десятилетия в каждой школе будет 8-10 учеников, прошедших артековский опыт, иными словами, один школьник в каждой параллели классов в каждой школе страны.

Инструментами реализации социальной ответственности станут:

Комплекс международных программ по русскому языку и культуре, проводимых в «Артеке», как опыт межкультурного, межнационального взаимодействия детей — граждан разных стран.

Создание современного информационного пространства «Артека» (многофункциональный портал, площадки в социальных сетях) и сотрудничество с известными международными брендами-партнерами для информационного обмена и взаимного продвижения.

Членство в Международном содружестве лагерей ICF, сотрудничество с ЮНЕСКО.

Участие в международных грантовых, обменных программах, международной проектной деятельности.

Проведение международных мероприятий в честь 90-летия «Артека».

Открытие специализированных образовательных программ для стран БРИКС и Азиатско-Тихоокеанского региона.

Подводя итог, хочется отметить, что «Артек» несомненно претендует на звание национального достояния и бренда России, так как является знаковым для многих людей в России и за границей. Если мы завтра хотим видеть нашу страну процветающей, конкурентоспособной и комфортной для жизни, мы уже сегодня должны вкладываться в детей, ведь именно от них зависит будущее нашей страны. Дети – это так называемые «длинные инвестиции», которые спустя годы окупятся в виде светлой и процветающей страны!

Заключение

Подводя итоги работы, можно сказать, что на сегодняшний день в детских лагерях наблюдается хорошая тенденция для развития талантов. Такие крупные Российские лагеря как МДЦ «Артек», ВДЦ «Океан», ВДЦ «Орленок», являются показательными в сфере развития детских талантов. На основе их систем управления талантов была построена программа развития системы управления талантами в МДЛ «Индиго» в Испании. В ходе работы было учтено множество факторов и особенностей детского лагеря «Индиго».

Исходя из того, что лагерь позиционирует себя как международный, вытекает множество преимуществ в развитии талантов детей. Делается большой упор на изучение детьми в лагере иностранных языков. Кроме того, что ребенок в ходе лагерной смены познает себя, он открывает для себя множество новой информации о других культурах и мире, в котором он находится.

Главной целью международного детского лагеря «Индиго» выступает развитие талантов в ребенке, о которых он, возможно и не знал. По приезде в «Индиго», ребенок должен понимать, что совершенно неважно, чем он занимался до сего момента, важно лишь то, чем он действительно хочет заниматься, и задачей лагеря, его администрации и педагогического состава становится предоставление ребенку неограниченных возможностей для творчества в любой сфере деятельности.

Разработанная в данной работе программа максимально учитывает все возможности в реализации творческого потенциала ребенка, поскольку так же в работе было доказано, что развитие детского потенциала является крайне важным аспектом в воспитании.

Учитывая все разработанные направления деятельности в лагере, смена в «Индиго» должна остаться ярким и незабываемым событием в жизни ребенка, поскольку в реализацию такой смены вложено максимальное количество возможностей, стараний и любви к детям.

Данная программа включает в себя не только непосредственное пребывание в лагере, насыщенное мероприятиями и различными секциями, но и затрагивает жизнь каждого ребенка после отъезда из лагеря, поскольку очень важно, чтобы ребенок не растратил тот творческий потенциал, и тот прогресс, который был получен во время смены в «Индиго».

Подводя итоги, хочется отметить, что управление талантами – это неотъемлемая часть системы любого предприятия, неважно в какой сфере происходит деятельность предприятия, будь то нефтегазовая или педагогическая, важно сохранять и развивать таланты в сотрудниках или воспитанниках, потому что успех любого предприятия зависит от сотрудников, их идей и проделанной ими работы.

Список публикаций студента

1. Никонова М.А., Устинова И.С., Серкова Н.В. Особенности управления и взаимодействия в студенческих отрядах // е-журнал «Экономика и социум». – №2 (15) 2015. - №. 1. Раздел: экономика и управление. - С.1-5.
2. Никонова М.А., Устинова И.С., Серкова Н.В. Мотивация вступления студентов в студенческие строительные отряды // Электронное научно-практическое издание «Экономика и социум». – №1 (14) 2015. Раздел: экономика и управление.
3. Никонова М.А., Устинова И.С., Леонтьева Е.Г. Управление талантами как инновация в управлении персоналом // Экономические науки и прикладные исследования. – 2015.
4. Никонова М.А., Баннова. К.А. Анализ влияния налоговых обязательств на доходы региональных и местных бюджетов РФ при создании КГН// III Международная научная конференция Информационные технологии в науке, управлении, социальной сфере и медицине. – 2016.

Список использованной литературы

1. Аскарлов Е.А. Мотивация к качественному труду. /Е.А. Аскарлов //Всероссийский экономический журнал ЭКО – 2011. - № 8. – с. 11.
2. Артек 2.0 Перезагрузка/ Концепция развития международного детского центра «Артек» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://map.artek.org/razvitie_vert.pdf
3. Арутюнова Д.В. Стратегический менеджмент: Учебное пособие. – Таганрог: Изд-во: ТТИ ЮФУ, 2010 – с. 122.
4. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом. 1999. – с. 135.
5. Бочарников О.Е., Слагаемые успеха: врождённое, придуманное и приобретённое – 2014. – с.12.
6. Быкова Л. Кадровый резерв и управление талантами: различия и преимущества // HR-Portal [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hr-portal.ru/article/kadrovyyi-rezerv-i-upravlenie-talantami-razlichiya-i-preimushchestva?quicktabs_6=1 4
7. Взаимоотношения организационных полномочий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://textb.net/96/10.html>. – 2005.
8. Волохов А.В., Вожатская наука созидания: Формат 3D / Волохов А.В., Леденева О.В., Фришман И.И. – Н.Новгород, 2015 – 138 с.
9. Горбань Т. А. Управление человеческим капиталом – 2015. - №29. – с.2.
10. Дашян М. Нетрадиционные формы оценки кандидатов при приеме на работу / М. Дашян // Управление персоналом. - 2014. - № 20 - с. 47.
11. Джуринский А.Н. Воспитание в России и за рубежом. Параграф 1.3. - Практика школьного воспитания. – 2007. - с. 53-67.
12. Изотенок О.В. / Секреты мастерства/ Сборник для начинающего вожатого/Изотенок О.В., Рыбина А.В., Михайловская Н.М, Зайкова А.В., Сенников А.В., Пшонко Н.В. – 2014. – с. 10 – 18.
13. Капели П. Талант по требованию – Москва, МИФ 2013. – с.28.

14. Лебедев К.Е. Современные типы детских лагерей и критерии выбора. – 2015. – с.56 – 97
15. Литвина М. И. Управление талантами: выводы делать рано, вопросов больше, чем ответов [Текст] // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. (г. Москва, апрель 2011 г.).Т. II. — М.: РИОР, 2011. — С. 59-62.
16. Литвинова Ю.Л. Развитие талантов, опродукчивание и командная работа: тренды образования в эпоху технологий – 2015. – с. 13 – 27.
17. Майклз Эд., Хэндфрилд-Джонс Х., Экселрод Э. Война за таланты/ Эд. Майклз, Х. Хэндфрилд-Джонс, Э. Экселрод. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2006. – с. 272.
18. Марков С.Л. Творческое управление и управление творчеством в новейшей креатологической формации - Правовые и социально-психологические измерения нового информационного общества. Коллективная монография. - К.: ВУЗ «Университет экономики и права» КРОК ». – 2012.
19. МДЦ «Артек»: официальный сайт 2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://artek.org/>
20. Никонова М.А., Устинова И.С. Управление талантами как инновация в управлении персоналом. – 2015.
21. Одегов Ю.Г. Вестник Омского университета. Серия «Экономика», 2015 - №1. – с.7.
22. Ролан Барт, Мифологии – МИФ. - 2015. – с.193
23. Самойлов А.А. Управление талантами как интегрированный процесс//Менеджмент в России за рубежом. – 2015. – с. 342.
24. Термяков И.В. Управление талантами (talent management)/Tadviser – 2013. - №4. – с. 9.
25. Управление талантами в российских IT-компаниях // Ведущий портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hrm.ru/upravlenie-talantami-v-rossijskikh-it-kompanijakh>

- 26.Шумаев Виталий. Развитие экономики на основе инноваций, интеграции и логистической координации // Логистика сегодня. – 2007. - № 1. – с. 64-73.
- 27.General Electric: пионеры управления талантами / Управление талантами: опыт бизнеса и государства. – 2015.